

Soziale Konflikte im Sozialsystem eines Handelschiffes

Dissertation

zur Erlangung der Würde eines Doktors der Philosophie
vorgelegt der Philosophisch-Historischen Fakultät der Universität Basel

von

Hans Erich Brumm
aus Cuxhaven (Deutschland)

1965

Druckerei Rebholz, Freiburg

1967

Soziale Konflikte im Sozialsystem eines Handelschiffes

Dissertation

zur Erlangung der Würde eines Doktors der Philosophie
vorgelegt der Philosophisch-Historischen Fakultät der Universität Basel

von

Hans Erich Brumm
aus Cuxhaven (Deutschland)

Druckerei Rebholz, Freiburg

1967

Genehmigt von der Philosophisch-Historischen Fakultät der Universität Basel

auf Antrag der Herren

Prof. Dr. Heinrich Popitz und Prof. Dr. Edgar Salin

Basel, den 2. Juli 1965

Prof. Dr. Heinz Rupp
Dekan



Inhaltsverzeichnis

I. Zum Begriff des sozialen Konfliktes	5
1. <i>Der Standort des sozialen Konfliktes in der soziologische Theorie</i>	5
2. <i>Ausdrucksformen sozialer Konflikte</i>	6
II. Das Objekt der Feldstudie	8
1. <i>Schiff und Schiffsmannschaft</i>	8
2. <i>Beeinflussung der Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord von außen</i>	10
III. Das Sozialsystem an Bord: Die Rollen des Seemanns, funktionale und skalare Organisation	18
1. <i>Die Seeleute als Rollenträger in den Heimatgemeinden und an Bord</i>	18
2. <i>Die funktionale Organisation der Schiffseinheit</i>	23
3. <i>Die geplante Herrschaftsorganisation</i>	31
4. <i>Die tatsächliche Herrschaftsorganisation</i>	35
IV. Die informellen Gruppierungen: Quasirolle und Normenkonflikte	43
1. <i>Die Offiziersgruppe</i>	43
2. <i>Die Mannschaftsgruppe</i>	49
3. <i>Die Zwischengruppierung</i>	50
V. Das Betriebsklima und seine Bestimmungsfaktoren	50
1. <i>Allgemeine, erwartete Faktoren</i>	51
2. <i>Besondere, erwartete Faktoren</i>	51
3. <i>Außergewöhnliche, konfliktauslösende Faktoren</i>	53
VI. Intrarollenkonflikte an Bord	56
1. <i>Die Rolle des Kapitäns im Zeichen des sozialen Wandels</i>	56
2. <i>Der Kapitän, Vertreter der Mannschaft und Vertreter der Reederei</i>	57
3. <i>Der Intrarollenkonflikt des Bootsmannes</i>	68
VII. Zusammenfassung	72
Anhang	77

MEINER FRAU

An dieser Stelle möchte ich den Dienststellenleitern und deren Mitarbeitern bei den Behörden für Schifffahrt und Verkehr in Hamburg und Bremen und der Staatsanwaltschaft am Hanseatischen Landgericht für die freundlicherweise gewährte Unterstützung meinen Dank sagen.
Mein besonderer Dank gilt meinem verehrten Lehrer, Herrn Prof. Dr. Heinrich Popitz.

I. Zum Begriff des sozialen Konfliktes

Die Arbeit ist ein Versuch, an dem Beispiel einer Schiffsmannschaft die Vielzahl und die Ausdrucksarten von Konflikten innerhalb eines weitgehend geschlossenen Sozialsystems aufzuzeigen. Als Material liegt eine Feldstudie zugrunde, die während einer viereinhalbmonatigen Fahrt als Messejunge und Messesteward auf einem Trampschiff angefertigt wurde. Daneben wurde Aktenmaterial der Seemannsämters Hamburg und Bremen und der Staatsanwaltschaft in Hamburg für die Ausarbeitung herangezogen.

Bevor im einzelnen auf die beobachteten Konfliktsituationen und ihren Ablauf im Sozialsystem der beobachteten Schiffseinheit eingegangen werden soll, wird im folgenden kurz auf den Standort des „sozialen Konfliktes“ in der heutigen soziologischen und sozialpsychologischen Theorie hingewiesen.

Unter dem „sozialen“ Konflikt verstehen wir Gegensätze, die von überindividuellem Gewicht sind und die sich primär aus den verfestigten Mustern des Sozialsystems an Bord erklären lassen¹.

1. Der Standort des sozialen Konfliktes in der soziologischen Theorie

Daß soziale Konflikte in allen Gesellschaftsstrukturen nachweisbar sind, ist allgemein anerkannt. Dagegen herrscht Streit über die Bedeutung des sozialen Konfliktes für das soziale System und seine Entstehung aus den verfestigten Mustern des Sozialsystems. In dem funktionalistischen Gesellschaftsbild der amerikanischen Schule um T. Parson² und Elton Mayo³ hatte der Konflikt lange Zeit keinen festen Standort. Man schenkte ihm nur insofern Beachtung als es galt, das reibungslose Funktionieren von Betriebs- und Gesellschaftsstrukturen durch das Ausschalten von Störungsquellen zu gewährleisten. Hier setzt die Kritik einiger deutscher Soziologen ein. Dahrendorf führt in den Elementen einer Theorie des sozialen Konflikts aus: „Wer den Konflikt als eine Krankheit betrachtet, mißversteht die Eigenart geschichtlicher Gesellschaften zutiefst; wer ihn in erster Linie „den anderen“ zuschreibt und damit andeutet, daß er konfliktlose Gesellschaften für möglich hält, liefert die Wirklichkeit und ihre Analyse utopischen Träumereien aus. Jede „gesunde“, selbstgewisse und dynamische Gesellschaft kennt und anerkennt Konflikte in ihrer Struktur...“⁴.

Auch wir gehen bei unserer Untersuchung des Sozialsystems einer Schiffsmannschaft davon aus, daß neben vermeidbaren, individuell bedingten oder peripheren Konflikten eine Reihe von Konflikten auftreten können, die nicht Defekte sind, sondern unvermeidbar durch die verfestigten Muster des Sozialsystems bedingt sind. Unvermeidbar bedeutet aber nicht, daß nichts gegen sie unternommen werden kann. Auch sie können reguliert, kontrolliert und in ihren Auswirkungen erträglich gehalten werden. Sie lassen sich nur nicht grundsätzlich beseitigen, solange nicht der soziale Wandel das System verändert, die Ursachen einzelner Konflikte verschwinden läßt und neue Konfliktursachen setzt.

Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, ergaben die beobachteten Konflikte eine breite Skala von Ausdrucksformen. Wir werden mit Hilfe einer Klassifikation versuchen, die Orientierung zu erleichtern. Dabei sind wir uns bewußt, daß sich nicht alle Konfliktformen in die Klassifikation einordnen lassen.

2. Ausdrucksformen „sozialer Konflikte“

a) Der institutionalisierte und der nicht institutionalisierte Konflikt

Als erste Klassifikationsgruppe stellen wir die Ausdrucksformen des institutionalisierten⁵ und des nicht institutionalisierten Konflikts einander gegenüber. In allen entwickelten Gesellschaften haben sich Spielregeln für die Austragung von Konflikten verfestigt. Die Institutionalisierung von Konflikten fand ihre Ausprägung in der Bildung von Rechtsinstanzen und einer umfassenden Kodifizierung von Normen in Gesetzen. Eine Vielzahl von Rechtsinstanzen ermöglicht eine geregelte Austragung von Konflikten der Gesellschaftsmitglieder untereinander oder im Verhältnis der Staatsbürger zu den staatlichen Institutionen. Für das Sozialsystem an Bord sind vor allem arbeitsrechtliche Streitigkeiten institutionalisiert. Sie müssen auf dem durch Rechtsnormen sanktionierten Wege ausgetragen werden. Daneben tritt aber auch der Bereich der vom Grundgesetz garantierten Rechte der Besatzungsmitglieder und nicht zuletzt der weite Bereich der verbindlichen Strafnormen, der ein Sanktionsmonopol der Rechtsinstitutionen begründet. Auf die hierfür in Frage kommenden Rechtsinstanzen und Gesetze werden wir an anderer Stelle näher eingehen. Der institutionalisierte Konflikt umfaßt den gesamten Bereich von der Beschwerdeeintragung in das Schiffstagebuch bis zur Auseinandersetzung vor den ordentlichen Gerichten.

Unter nicht institutionalisierten Konflikten verstehen wir den gesamten Bereich der nicht rechtlich normierten Austragung von Konflikten. Hauptsächlich dürfte sie sich in Auseinandersetzungen in wenig organisierten Gruppen aufzeigen lassen. Aber auch passiver Widerstand wie z. B. absichtlich langsames Arbeiten (das sogenannte „Bremsen“) oder das Simulieren von Krankheiten gehört zu den Ausdrucksformen. Die Austragung ist aber nicht naturnotwendig völlig regellos. Es können sich durchaus Sittennormen herausgebildet haben, die die Auseinandersetzung bestimmten Spielregeln unterwerfen, nur sind diese noch nicht gesetzlich normiert worden.

b) Der manifeste und latente Konflikt

Der manifeste Konflikt⁶ deckt den gesamten Bereich der offenen Austragung von Gegensätzen. Beispiele für den manifesten Konflikt sind alle Auseinandersetzungen zwischen Gesellschaftsmitgliedern, die den Grad einer offenen Beschwerde erreichen bis hin zu den offenen Machtkämpfen rivalisierender Gruppen und Gesellschaften.

Dem manifesten Konflikt stellen wir den latenten Konflikt gegenüber. Der

latente⁷ Konflikt ist unterschwellig vorhanden. Er ist häufig nur an einer spannungsgeladenen Atmosphäre, Anzeichen von Mißstimmungen und Reibereien erkennbar. Häufig ist der latente Konflikt ein verborgener Gegensatz zwischen zwei Gruppen eines Sozialsystems.

c) Der umgeleitete und der direkt geleitete Konflikt

Aus der psychologischen Forschung ist bekannt, daß Konflikte sich an Nebensächlichkeiten entzünden können, ohne daß die tiefer gelegene Ursache zutage tritt. Das Ursachenfeld kann dabei sehr breit angelegt werden. Häufig stellt der umgeleitete Konflikt ein Ausweichen vor dem Widerstand dar. Beispielsweise wird betrieblicher Ärger an der Familie ausgelassen oder der Ärger über Vorgesetzte an den Untergebenen. Der umgeleitete Konflikt ist häufig auch eine Umleitung von Konfliktenenergien, die durch Spannungen innerhalb einzelner Gruppen entstehen, nach außen. Das hat L. Coser in „The Functions of Social Conflict“⁸ für den Rassenhaß wie den Antisemitismus überzeugend dargestellt. In der kleinen sozialen Einheit ist die tiefere Ursache für den umgeleiteten Konflikt häufig nur sehr schwer zu identifizieren, da die individuelle Form der Äußerung auch auf persönlichen Antipathien und individuelle Stimmungen zurückzuführen ist. — Besondere Spielarten der Umleitungen von Konflikten in Betrieben sind auch die Umleitung von Prestigekonflikten auf dem schon ausgeformten Wege des Lohnkonfliktes oder die Uminterpretation von sozialen Konflikten in Herrschaftskonflikte durch die Herrschaftsspitze.

Dem umgeleiteten Konflikt steht der direkt geleitete Konflikt gegenüber. Der direkt geleitete Konflikt findet immer zwischen dem Urheber der Konfliktsituation und dem Betroffenen statt oder den entsprechenden Gruppen. Der direkt geleitete Konflikt tritt dabei in der Praxis häufig mit einem Verzögerungseffekt auf, dann aber umso heftiger. Viele sogenannte Kurzschlußhandlungen dürften in Wirklichkeit darauf zurückzuführen sein, daß längere Zeit trotz gegebener Anlässe keine direkte Austragung von Konflikten erfolgt, bis sich dann der Konfliktstau explosionsartig entlädt und oft verheerende Folgen hat.

d) Der personalisierte und objektivierter Konflikt

Die wohl häufigsten Formen von Konflikten in einem betrieblichen Sozialsystem dürften der personalisierte und der objektivierter Konflikt sein. — Als personalisierten Konflikt bezeichnen wir die Austragung von sachlichen Problemen auf der gefühlsbetonten Ebene: Ein einzelner wird von den Gruppenmitgliedern zum Urheber oder Sündenbock gestempelt. Persönliche Fehler einer bestimmten Person werden dann als Ursachen des Konfliktes gesehen. F. Fürstenberg^{8a} zeigt an einem Beispiel, wie die objektiven Arbeitsbedingungen in der Werkstatt eines Großbetriebes zu einer fast völligen sozialen Desintegration der weiblichen Belegschaft führen und eine Flut von Beschwerden über den vorgesetzten Meister zur Folge haben. Nach der Verlegung der

Werkstatt in neue Räumlichkeiten arbeiten drei Viertel der Belegschaft ohne Klagen freiwillig unter dem alten Meister weiter. Wie eine Untersuchung ergab, entsprach die alte Werkstätte in ihrer Planung nicht dem später erheblich gesteigerten Arbeitsanfall. Diese Mißstände waren dem Meister angelastet worden.

Auch der umgekehrte Vorgang, die Umformung persönlicher Spannungen in sachliche Probleme, ist zu beobachten. Wir nennen diese Ausdrucksform des Konfliktes den objektivierten⁹ Konflikt. Hinter den Beschwerden über sachliche Mißstände können sich z. B. Norm- und Ordnungslosigkeit in den Gruppen und falsche Autoritätsausübung durch die Vorgesetzten verbergen. Der Versachlichung von sozialen Konflikten, ob es nun bewußt oder unbewußt geschieht, kann aber durchaus ein positives Interesse an der Erhaltung eines guten Betriebsklimas auch unter erschwerten Lebensbedingungen zugrunde liegen. Wie wir im Verlauf unserer Untersuchung zeigen werden, kann die Objektivierung von Konfliktstoff zu den Spielregeln gehören, die es als Ausdruck der Solidarität der Gruppe erlauben, auch große psychische und physische Anspannungen auszuhalten. Ein weiterer denkbarer Beweggrund für die Objektivierung von Konflikten ist auch die Abschirmung von Gruppen nach außen, wenn das Ansehen der Gemeinschaft gefährdet wird oder von der Herrschaftsgruppe gegenüber den Untergebenen, wenn die persönliche Autorität von Vorgesetzten auf dem Spiele steht.

II. Das Objekt der Feldstudie

1. Schiff und Schiffsmannschaft

Bei der beobachteten Schiffseinheit handelte es sich um ein Trampschiff einer Hamburger Reederei, das in der „wilden Fahrt“ eingesetzt war. Wilde Fahrt bedeutet, daß das Schiff nicht nach Fahrplan eine von der Reederei ständig bediente Route befuhr, sondern es wurde zum Transport besonders anfallender Güter verwendet.

Zieht man zum Vergleich einen Industriebetrieb an Land heran, dann entspricht die Schiffseinheit im Rahmen der Reedereiorganisation der Güterproduktionsanlage. Das Schiff erstellt die Leistung, die eine Reederei als ein auf den Erwerb gerichtetes Unternehmen hervorbringen kann. Diese Leistung besteht in dem Transport von Gütern als Dienstleistung. Aus dem ökonomischen Zweck der Dienstleistung ergibt sich die besondere Situation der Schiffseinheit. Er bedingt, daß das Schiff beweglich sein muß, seinen Standort verändern kann und weitgehend selbständig seinen wirtschaftlichen Aufgaben gerecht wird. Art und Umfang der Dienstleistung finden ihre Grenzen in der technischen Konstruktion des Schiffskörpers und in dem Leistungsvermögen der Bordmittel. So gibt es Schiffseinheiten, die für den Transport von flüssigen Gütern vorgesehen sind — Tankschiffe —, andere wiederum sind für die Beförderung von Stück- und Massengütern konstruiert — Frachtschiffe —. Die Größe des Schiffes, seine technischen Betriebsmittel,

die Art der Ladung und die Häufigkeit des Ladungsanfalls bestimmen die Mannschaftsstärke und die Arbeitsbedingungen. Sie setzen wichtige Prämissen für das Zusammenleben an Bord. Die von uns untersuchte Schiffseinheit war ein 1959 gebautes Frachtschiff von 6100 t_{dw} oder 4182 BRT. Ein Schiffsdiesel von 3360 PS verlieh dem beladenen Schiff eine Reisegeschwindigkeit von 14,6 kn. Die Besatzung bestand aus 27 Mann. Die Mannschaft gliederte sich folgendermaßen:

- Kapitän
- 3 Decksoffiziere
- 3 Ingenieure
- Funkoffizier
- Elektriker
- 3 Maschinenassistenten
- Bootsmann
- Jungzimmermann
- 2 Matrosen
- 2 Leichtmatrosen
- 2 Jungmänner
- 2 Reiniger
- Koch
- Bäcker als Kochsmaat
- Salonsteward
- Messesteward
- Messejunge (Verfasser)

Als der Messesteward von einem Landgang in Bayonne bis zur Abfahrt des Schiffes nicht wieder an Bord erschien, wechselte der Verfasser von der Mannschaftsmesse in die mitschiffs liegende Offiziersmesse über. Er blieb aber insgesamt zweieinhalb Monate in seiner Kammer im Mannschaftslogis im Achterschiff wohnen. So konnte der Kontakt mit den Mannschaftsangehörigen, der sich gerade angebahnt hatte, weiter vertieft werden. Das sich erfreulicherweise entwickelnde Vertrauensverhältnis ermöglichte es auch, die Vorgänge innerhalb der Mannschaftsdienstgrade über den ganzen Verlauf der Reise zu verfolgen.

Auch das Verhältnis zu den Mitgliedern der Offiziersmesse gestaltete sich positiv, so daß wir auch über die Ereignisse mitschiffs auf dem laufenden bleiben konnten. Dasselbe gilt für den 1. Ingenieur (Chief) und den 1. Offizier als Mitglieder des Kapitänssalons. Für den Kapitän gilt das nur mit Einschränkung. Der persönliche Kontakt mit dem Kapitän wurde weitgehend unterbrochen, als in Folge der Ereignisse an Bord der Kapitän sich auf den rein formellen Umgang mit den Besatzungsmitgliedern beschränkte. Da sich an Bord vier Besatzungsmitglieder aus dem Heimatort des Verfassers befanden, war es der Besatzung bekannt, daß der Messesteward in Wirklichkeit Werkstudent war und sich für das Zusammenleben an Bord interessierte. Die Beobachtungen zeigten jedoch, daß sich diese Tatsache in keiner Weise informationshemmend auswirkte.

In unserem Fall war das Schiff von einer dänischen Agentur auf Zeit gechartert. Die Dauer der Charter belief sich auf mindestens vier Monate mit einer Option auf Verlängerung der Charter auf weitere zwei Monate. Der Reeder hatte die Aufgabe, das Schiff voll einsatzfähig bereitzustellen, und der Charterer bestimmte, welche Häfen anzulaufen und welche Frachten zu befördern waren.

2.) Beeinflussung der Arbeits- und Lebensbedingungen an Bord von außen

a) Die Reederei

Blieben wir bei dem Vergleich mit einem herkömmlichen Industriebetrieb an Land, dann stellt die Reederei die Betriebsleitung und den Verwaltungsapparat des Unternehmens dar. Sie setzt das wirtschaftliche Ziel der Schiffeinheit und vertritt das Interesse „Seeschifffahrt“ (public relations) nach außen. Repräsentant und Unternehmensleiter ist der Reeder.

In § 484 des deutschen Handelsgesetzbuches¹⁰ wird der Reeder als Eigentümer eines Schiffes definiert, das ihm zum Erwerb durch die Seefahrt dient. Dieser Reederbegriff ist sehr eng gefaßt und geht noch davon aus, daß Kapital- und Unternehmerfunktion in einer Hand liegen. Nach den heutigen volkswirtschaftlichen Gegebenheiten wird das nicht mehr allzu häufig der Fall sein¹¹. Auch in dem vorliegenden Beispiel war die Reederei nur Teileigentümerin des Schiffes. Auf den Reeder findet aber der § 510, 1 HGB Anwendung. Danach ist auch Reeder, „wer Ausrüster des Schiffes ist“. Die Definition des Ausrüsters in § 510 HGB lautet: „Wer ein ihm nicht gehöriges Schiff zum Erwerb durch die Seefahrt für seine Rechnung verwendet und es entweder selbst führt oder die Führung einem Schiffer anvertraut“. Er wird im Verhältnis zu Dritten „als der Reeder angesehen“. Aus dieser Definition ergibt sich, daß der Reeder entweder Eigentümer der Betriebsmittel ist oder aber das Kapital nach außen als Unternehmer vertritt. Zieht man nun zum Vergleich ein modernes Industrieunternehmen heran, dann vereinigt dieser Reeder die Position eines selbständigen Unternehmers und die eines Generalmanagers in einer Person. Die Beteiligung von Fremdkapital ändert an seiner Stellung nach außen nichts.

In unserem Beispiel war der Reeder nur Teileigentümer des Schiffes, aber in den Augen der Besatzung war er der Eigentümer. Das kann in diesem speziellen Fall in der Person des Reeders selbst begründet gewesen sein. Auf Fragen in dieser Richtung wußten jedenfalls alle Besatzungsmitglieder entweder aus eigener Erfahrung oder vom Hörensagen über Bordbesuche des Reeders Details zu berichten, wonach er bei diesen Gelegenheiten durchaus zum Ausdruck brachte, daß er als Eigentümer seinen Betrieb revidierte. Der fehlende Silberlöfel im Kapitänssalon, der angeknickte Ladebaum waren Attacken gegen ihn als Eigentümer. Wenn irgendwo ein Teil der Bordmittel nicht sachgemäß gepflegt wurde, konnte man häufig hören, daß der Verantwortliche beim nächsten Besuch des Reeders etwas erleben könne, wenn diesem die Vernachlässigung auffallen sollte. Der Reeder war also durchaus kein anonymer Faktor, sondern auch über einige tausend Meilen hinweg

derjenige, dem das einzelne Besatzungsmitglied Rechenschaft schuldig war. Dazu kommt, daß der Reeder den Kapitän, die Schiffsleitung, eingesetzt hatte. So schien er auch der einzige zu sein, demgegenüber der Kapitän sich zu verantworten hatte und der diesen im Extremfall auch abberufen konnte. Ein weiterer Grund dafür, daß der Reeder nicht nur eine unbekannte Größe war, lag natürlich auch darin, daß von der Schiffsleitung der Reeder immer dann zitiert wurde, wenn es galt, einschneidende Maßnahmen zu begründen und durchzusetzen. Dazu trugen außerdem die vom Reeder eigenhändig unterschriebenen Rundschreiben bei, die zur Kenntnisnahme durch die Besatzungsmitglieder im Aushangkasten vor der Offiziersmesse angeschlagen waren. Darin fand sich zum Beispiel die Begründung für die Begrenzung der Anzahl von Überstunden. Außerdem konnte man solchen Rundschreiben entnehmen, in welcher schwieriger Lage sich die Seeschifffahrt im allgemeinen und die Reederei im besonderen befand und welche Anstrengungen der Reeder unternahm, um der Besatzung den Arbeitsplatz zu sichern. Die Wirkung der Persönlichkeit des Reeders reichte also durchaus bis aufs Schiff. Wo er nicht selbst in Erscheinung trat, wurde er bei der Abwicklung der mit dem Unterhalt des Schiffes verbundenen Geschäfte durch seinen Reedereistab vertreten.

Von besonderer Bedeutung für die Besatzung waren die beiden Reedereinspektoren. Sie nahmen die eigentliche Ausrüstung des Schiffes vor, prüften die Proviantergänzungslisten sowie die Bestellungen des 1. Offiziers und des Chiefs für Deck und Maschine auf ihre Berechtigung. Von ihrer Entscheidung hing sehr viel für das persönliche Wohlergehen der Besatzung ab. Wie wir auf der Reise beobachtet haben, spielt die ausreichende Versorgung mit Nahrungsmitteln und Kantinenwaren eine zentrale Rolle für das Klima an Bord.

Die Inspektoren selbst waren befahrene Seeleute. Daneben bestand der Reedereistab aus gelernten Bürokräften. Sie hatten die anfallenden Verwaltungsarbeiten zu erledigen. Unter anderem lief das Anheuern von neuen Besatzungsmitgliedern durch ihre Hände, die Aufstellung der Urlaubslisten und die Abwicklung des Geschäftsverkehrs mit den Schiffshändlern. Außerdem hatte das Büro die Aufgabe, die Zahlungsanweisungen der Besatzungsmitglieder an ihre Familien weiterzuleiten und den geregelten Postverkehr mit den Schiffseinheiten aufrecht zu erhalten. (Die zuletzt genannte Aufgabe wurde in unserem Fall nur sehr mangelhaft erfüllt.) Weiterhin hatte der Stab die Verbindung mit dem jeweiligen Charterer herzustellen. Soweit die Neuabschlüsse der Charterverträge nicht durch den Reeder selbst erfolgten, wurde auch das vom Stab besorgt.

b) Der Charterer

Zum besseren Verständnis der Stellung des Charterers sollen zunächst einige Anmerkungen zum Frachtgeschäft erfolgen. Linienreedereien, die mit ihren Schiffen regelmäßig bestimmte Routen nach Fahrplan befahren, tätigen im allgemeinen ihre Frachtabschlüsse durch reedereieigene Agenturen an Ort und Stelle, wo die Stückgüter anfallen. Daneben besteht ein Frachtenmarkt, der

sich über die ganze Welt erstreckt. In neuerer Zeit wirkt sich aber die sogenannte Flaggendiskriminierung in zunehmendem Maße hinderlich auf das Spielen des Marktmechanismus aus. Eine ganze Reihe von Ländern schützt ihre inländischen Reedereien, indem sie große Teile ihres gesamten Exportvolumens nur über diese eigenen Reedereien abwickelt. Sonst aber tätigen die Reedereien ihre Frachtabschlüsse über den Börsenmakler. Daneben chartern auch Interessenten Schiffe von Reedereien, um ihre Frachtverträge ausführen zu können. So chartern Linienreedereien häufig fremden Schiffsraum, um in Zeiten der Hochkonjunktur ihre Aufträge ausführen zu können. Sie setzen dann die gecharterten Schiffe zusätzlich in ihrem Liniendienst ein. Meistens übernehmen sie dann auch die Ausrüstung dieser Schiffe. Neben Reedereien treten aber auch Regierungen, Import- und Exportfirmen und Maklerfirmen als Charterer auf. Sie chartern die Schiffseinheiten nur für einen bestimmten Zeitraum. Ausrüster des Schiffes bleibt in diesem Fall der Reeder. Der Charterer mietet dann nur das voll ausgerüstete Schiff und bestimmt, welche Häfen anzulaufen sind und welche Ladung zu befördern ist. Dabei können sich leicht besondere Probleme für die Schiffsführung und Besatzung ergeben. In unserem Fall war offenbar die Kommunikation zwischen Reederei und Charterer nicht besonders gut. Die daraus resultierende Unsicherheit wurde dadurch noch verstärkt, daß dem Charterer offensichtlich einige Frachtabschlüsse nicht geglückt waren. Nur so ist es zu erklären, daß das Schiff im Ballast über den Atlantik dirigiert wurde und dann drei Tage vor der Ankunft an der amerikanischen Küste nach Afrika umgeleitet wurde. Deshalb konnte man nicht mit einiger Sicherheit sagen, wohin die Reise ging; alle Urlaubspläne wurden vereitelt und die Postverbindung mit den Angehörigen sehr beeinträchtigt. Auf die allgemeine Stimmung an Bord wirkten sich diese Faktoren natürlich sehr negativ aus. Die Versorgung der Mannschaft mit Proviant und Kantinenwaren geriet dadurch ebenfalls in Unordnung, so daß die Bordgemeinschaft noch zusätzlichen Belastungsproben ausgesetzt war.

Neben diesen beiden Faktoren, die von besonderer Bedeutung für das Leben an Bord sind, tritt noch die Frage nach den Rechtsinstanzen und Gesetzen auf, die auf die Schiffsgemeinschaft hinüberwirken. Obwohl das Schiff als bewegliche Einheit die territorialen Grenzen sprengt und sich die meiste Zeit außerhalb der Hoheitsgewässer des Heimatlandes aufhält, gilt es als schwimmender Gebietsteil des Heimatlandes. So finden die allgemeinen rechtlichen Bestimmungen und eine Reihe speziell für die Seeschiffe erlassenen Gesetze und Verordnungen Anwendung, auf die wir im Verlauf der Arbeit noch näher Bezug nehmen werden. Im Zusammenhang mit der Beschreibung der auf die Schiffseinheit von außen einwirkenden Faktoren gehen wir jetzt auf die Rechtsinstitutionen, die für die Besatzungsmitglieder von besonderer Bedeutung sind, näher ein. Dabei beschränken wir uns bei der Darstellung der Rechtsinstitutionen auf einen kurzen Abriß der für die Besatzungsmitglieder wichtigsten Funktionen, die uns im Zusammenhang mit unserer Feldstudie von besonderer Bedeutung erscheinen.

c) Die Zuständigkeitsbereiche der verschiedenen für die Besatzungsmitglieder wichtigen Rechtsinstitutionen

aa) Die Seeämter¹²

Die Seeämter und das als Berufungsinstanz fungierende Bundesoberseeamt haben die Aufgabe, bei Seeunfällen in geordneten Verfahren die Unfallursache festzustellen, und wenn unzureichende Vorschriften und Einrichtungen die Gefahrenquelle sind, ihre Beseitigung oder Verbesserung zu veranlassen. Stellen sie persönliches Verschulden der Patentinhaber fest, dann können diesen durch einen Spruch der Seeämter die Patente entzogen werden. Die Seeämter arbeiten dabei eng mit der See-Berufsgenossenschaft zusammen, der die Seekasse, Seekrankenkasse und Seefamilienausgleichskasse angeschlossen sind. Wie wichtig die Aufgaben für die Unfallverhütung und Schiffssicherheit sind und welchen Gefahren noch heute die Seeleute ausgesetzt sind, mag aus den folgenden Angaben ersichtlich werden, die dem Verwaltungsbericht und dem „Bericht über Unfallverhütung, Schiffssicherheit, Gesundheitswesen“ der See-Berufsgenossenschaft für das Kalenderjahr 1963 entnommen wurden¹³. In diesem Jahr gingen 13 deutsche Schiffe als Totalverlust verloren. Dabei fanden 43 Seeleute den Tod¹⁴. Durch Unfälle, deren Ursachen in den der Seefahrt eigenen Gefahren liegen, fanden weitere 88 Personen den Tod. Drei Seeleute begingen Selbstmord. Auf Handelsschiffen wurden 8184 Seeleute bei Unfällen verletzt¹⁵. Neben der Wahrung der allgemeinen Schiffssicherheit, die für alle Besatzungsmitglieder von Bedeutung ist, sind von den Entscheidungen der Seeämter aber im allgemeinen die Patentinhaber am meisten betroffen. Sie können das Ende ihrer Laufbahn als Offizier oder Schiffsingenieur bedeuten.

Für die allgemeinen arbeitsrechtlichen Streitigkeiten wie Überstundenvergütung, Berechnung der Seesonntage u. ä. wird mit Abschluß des Heuervertrages die Zuständigkeit eines Tarifschiedsgerichtes¹⁶ begründet.

bb) Das Tarifschiedsgericht

Bei Verhandlungen vor dem Einzelrichter ist das Gericht mit einem Juristen besetzt. In Verhandlungen vor dem besonderen Tarifschiedsgericht hat ein Jurist den Vorsitz und je zwei Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber fungieren als Beisitzer. Die Arbeitnehmer werden durch je einen Laienrichter der Deutschen Angestelltengewerkschaft und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr vertreten. Die Entscheidungen des Tarifschiedsgerichtes sind für die Parteien aus dem Heuervertrag verbindlich. Es besteht nur bei Verletzung von Rechtsnormen die Möglichkeit der Aufhebung des Urteils durch das ordentliche Arbeitsgericht. Das Tarifschiedsgericht ist aber nur für arbeitsrechtliche Streitigkeiten zuständig. Für die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten und Straftaten sind die Seemannsämter und ordentlichen Strafjustizbehörden zuständig.

cc) Die Seemannsämter und die ordentliche Strafgerichtsbarkeit

Die Seemannsämter¹⁷ sind im Geltungsbereich des Grundgesetzes besondere,

von den Länderregierungen eingerichtete Verwaltungsbehörden; außerhalb des Geltungsbereiches des Grundgesetzes vom Bundesaußenminister bestimmte diplomatische und konsularische Vertretungen der Bundesrepublik. Auf die Aufgaben der konsularischen und diplomatischen Vertretungen werden wir im Zusammenhang mit unserer Untersuchung hinweisen¹⁸. Die Hauptaufgabe der Seemannsämler ist die Ausstellung der Seefahrtsbücher und die Musterung. Dazu kommt noch ein Katalog von Aufgaben, der in den Bestimmungen des Seemannsgesetzes enthalten ist. Diese sind im einzelnen¹⁹:

- „a) Das Treffen vorläufiger Regelungen und Entscheidungen in besonderen, keinen Aufschub duldenden Streitfällen, z. B. nach § 51 (Streitigkeiten über die Krankenfürsorge), § 69 (Berechtigung der außerordentlichen Kündigung durch den Reeder oder das Besatzungsmitglied), § 72 Abs. 4 (Rückbeförderung), § 78 Abs. 4 Satz 3 (Berechtigung der Kündigung durch den Kapitän oder den Reeder).
- b) Entscheidung über die Eignung eines Ersatzmanns bei außerordentlicher Kündigung durch das Besatzungsmitglied aus nicht vom Reeder zu vertretenden Gründen (§ 68 Satz 1).
- c) Ersatz der Zustimmung des Besatzungsmitgliedes bzw. des Kapitäns z. B. in folgenden Fällen: § 49 Abs. 1 Satz 2 (Rückbeförderung im Krankheitsfall), § 111 Abs. 2 (Mitnahme von Sachen an Bord).
- d) Einwilligung z. B. in den Fällen der §§ 71 (Zurücklassung), 74 (Ersatz des Rückbeförderungsanspruches durch Nachweis der Beschäftigung auf einem anderen Schiff).
- e) Maßnahmen zum Schutz von Besatzungsmitglied oder Kapitän in bestimmten Fällen, so z. B. §§ 52 Abs. 1 und 76 (Sorge für Sachen und Heuerguthaben von erkrankten, verletzten, verstorbenen oder vermißten Besatzungsmitgliedern).
- f) Maßnahmen und Entscheidungen bei Beschwerden z. B. in den Fällen des § 113.
- g) Entgegennahme von Erklärungen oder Mitteilungen z. B. in den Fällen der §§ 15 Abs. 2 (bei Unterbleiben der Musterung) und 110 (Vermißenanzeige).
- h) Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach den §§ 124 ff“.

Dieser umfangreiche Katalog, der die Zuständigkeit der Seemannsämler für den Bereich der Ordnung an Bord begründet, hat die Seemannsämler zu einer der wichtigsten Rechtsinstanzen für die Besatzungsmitglieder werden lassen. Gegen einen Bußgeldbescheid der Seemannsämler kann das betroffene Besatzungsmitglied Antrag auf gerichtliche Entscheidung durch das zuständige Amtsgericht stellen²⁰. Eine Ausnahme besteht nur bei dem Tatbestand eines Vergehens oder Verbrechens. Legt die Anzeige des Betroffenen den Verdacht nahe, daß eine solche Straftat vorliegt, dann muß das Seemannsamt die Unterlagen an die Staatsanwaltschaft bei den ordentlichen Gerichten weiterleiten. Diese erheben Klage, wenn sie den Tatbestand einer Straftat für gegeben ansehen; je nach der Schwere des Deliktes beim zuständigen Schöffen-

gericht, bei der kleinen Strafkammer oder dem Schwurgericht. — Soweit die kurze Betrachtung der von außen auf das Schiff einwirkenden Faktoren. Wir wenden uns jetzt der Schiffsreise zu.

d) Reiseroute und Ladungsanfall

Die Untersuchung begann am 4. Juli 1963 in Marseille. Das Schiff lag im Trockendock. Dort wurde die Schiffsschraube gerichtet, deren Blattspitzen sich in der letzten Eisfahrt erheblich verbogen hatten. Daneben bekam das Schiff einen neuen Bodenanstich und wurde mit Proviant ausgerüstet. Nach drei Tagen Liegezeit lief das Schiff im Ballast von Marseille aus und erreichte nach viertägiger Reise Bayonne an der Westküste von Frankreich. Dort wurde in anderthalb Tagen eine Ladung Schwefel für Sfax in Tunesien übernommen.

Von seinem Landgang kehrte hier, wie oben erwähnt, der Messesteward nicht an Bord zurück. Als er zum Dienstantritt immer noch nicht erschienen war, stellten der Kapitän und die Offiziere Ermittlungen an, ob von den übrigen Besatzungsmitgliedern jemand über den Verbleib des Stewards etwas wußte. So versuchte man zu erfahren, ob er von den Besatzungsmitgliedern in der Stadt gesehen worden war, oder ob er während seiner Dienstzeit den Gedanken zu desertieren hatte laut werden lassen. Diese Nachforschungen blieben ohne Ergebnis. Eine Bestandsaufnahme in der Kammer des Messestewards ergab keine Anzeichen für eine vorbereitete Flucht, da die gesamte persönliche Habe einschließlich der Artikel für den täglichen Bedarf zurückgeblieben war. Es war ferner bekannt, daß der Steward nur über eine geringe Summe Bargeld verfügte, die ihm vom Funkoffizier als Rechnungsführer ausgehändigt worden war.

Der Kapitän benachrichtigte daraufhin die Hafenbehörde und die Polizei, die Nachforschungen anstellte. Die Hoffnung, daß der Messesteward nur in einem Hotel oder einer Privatabsteige seinen Rausch ausschlafen und noch rechtzeitig vor Abfahrt des Schiffes an Bord zurückkommen würde, trog, und das Schiff mußte ohne seinen Messesteward auslaufen.

Der Vorgang wurde ins Bordbuch eingetragen und der Reederei gemeldet, die ihrerseits Anzeige beim Seemannsamt Hamburg erstattete. Die Suche nach dem vermißten Steward blieb aber ohne Erfolg, so daß in diesem Fall der Verdacht nahe liegt, daß er einem Verbrechen zum Opfer gefallen ist.

Wie die Tafel 8 im Anhang zeigt, in der die Anzeigen bei den Seemannsämtern Hamburg und Bremen von Frachtschiffen auf großer und kleiner Fahrt des Jahres 1963 ausgewertet wurden, gehört die Verletzung der Bordanwesenheitspflicht oder das schwerere Delikt, die Desertation, zu den häufigsten Straftaten der unteren Dienstrangkategorien. Gemäß § 124 Abs. 3 SeemG handelt ein Besatzungsmitglied ordnungswidrig, das vorsätzlich oder fahrlässig die Bordanwesenheitspflicht nach § 28 gröblich verletzt.

Im Kommentar zum Seemannsgesetz von Schelp, Fettback wird der Tatbestand näher umschrieben (Anm. 4 nach § 124, S. 402):

„Die gröbliche Verletzung der Bordanwesenheitspflicht wird im SeemG nicht im einzelnen erläutert. Es können darunter fallen

- a) das vorsätzliche Entweichen, das nach § 114 nur dann strafbar ist, wenn dadurch das Auslaufen des Schiffes erheblich verzögert wird oder erhebliche Kosten zur Abwendung der Verzögerung entstehen und wenn es im Ausland erfolgt,
- b) das vorsätzliche Überschreiten der dem Besatzungsmitglied für den Landgang bewilligten Zeit; der Staat hat ein besonderes Interesse daran, daß nicht durch ordnungswidriges Verhalten erhebliche Kosten verursacht oder die in § 61 Abs. 4 vorgeschriebene gerechte Verteilung des notwendigen Wachdienstes im Hafen vereitelt werden,
- c) das fahrlässige Überschreiten der Landgangszeit, das sogenannte Achteraussegeln.“

Bei den Einlassungen der Täter ließen sich verschiedene Motive ermitteln, die auch zum Teil schon in den Anmerkungen 4 zu § 124 SeemG angesprochen wurden. Das fahrlässige Überschreiten der Landgangszeit, in der Seemannsprache „Achteraussegeln“ genannt, woran meistens mehrere Besatzungsmitglieder beteiligt waren, die bei einem Hafenlokalbummel nach reichlichem Alkoholgenuß in eine Stimmung gerieten, in der ihnen jede für ungerechtfertigtes Ausbleiben drohende Strafe gleichgültig wurde. Bei größeren Gruppen gelang es dann in der Regel den vom Kapitän ausgesandten Offizieren, Ingenieuren oder Bootsleuten, diese Gruppen aufzuspüren und zu überreden, an Bord zurückzukehren. Eine Anzeige erfolgte dann nur in den Fällen, in denen die Gruppe sich aufsässig zeigte und den Anordnungen des Suchkommandos nicht Folge leistete. Bei kleineren Gruppen, die sich dann noch mit weiblicher Begleitung in Privatquartiere absetzten, war das Auffinden allerdings kaum möglich. Wenn das Schiff nicht gerade in der Zwischenzeit auslief, kehrten die Übeltäter aber erfahrungsgemäß nach der Ausnüchterung am nächsten Tag an Bord zurück. Besonders häufig war eine Abart des Achteraussegelns bei Linienschiffen in bestimmten Häfen Süd- und Mittelamerikas. Dort häuften sich die Fälle, daß Seeleute ihre Freundinnen aufsuchten und bei ihnen blieben, bis ihr Schiff ein bis zwei weitere Häfen fahrplanmäßig angelaufen hatte. Dann flogen sie mit dem Flugzeug nach und nahmen ihren Dienst wieder auf. Diese letzte Spielart des Achteraussegelns kommt dem Tatbestand des vorsätzlichen Entweichens schon sehr nahe. Er unterliegt auch der Untersuchung durch die Staatsanwaltschaft. Vorsätzliches Verlassen des Schiffes ließ sich vor allem häufig bei den Jungdienstgraden wie Jungleuten und Messejungen nachweisen. Sie wurden oft in Australien oder Südamerika im Landesinnern aufgegriffen, wohin sie die Abenteuerlust geführt hatte.

Eine weitere Gruppe gab zu, das Schiff ebenfalls vorsätzlich verlassen zu haben. Sie führte dann aber zur Entschuldigung Konflikte mit der Schiffsleitung, mit den übrigen Gruppenmitgliedern oder einzelnen Vorgesetzten an. Hierzu ein Illustrationsbeispiel (vgl. Az. B. 110/63 Seemannsamt Hamburg):

Aus der Vernehmung eines Betroffenen geht hervor, daß es zwischen ihm und seinen Kameraden zu einem direkt geleiteten Konflikt kam, nachdem er dem ersten Offizier Hinweise über den Aufenthalt seiner Kameraden gegeben hatte²¹. „Niederschrift der Vernehmung des Betroffenen: Das Schiff lag am xten Tag in Barcelona. In der Mittagspause ist die gesamte Decksbesatzung außer mir an Land gegangen. Gegen 14.00 Uhr hat der erste Offizier mir die Order gegeben, den Steuerbord-Baum an Luke 4 zu fieren. Diese Arbeit konnte ich nicht allein ausführen. Ich machte den ersten Offizier daher darauf aufmerksam, daß ich allein war, und die übrige Decksbesatzung sich an Land befand. Er fragte mich, wo sich die Leute befinden. Daraufhin ging er an Land und holte sie wieder an Bord. Als die ersten beiden Leute an Bord kamen, haben sie mich als Verräter betitelt. Einer der beiden Matrosen forderte mich zu einer Schlägerei heraus. Nachdem ich ihm

einen Schlag versetzt hatte, war er ruhig. Nach kurzer Zeit kam jedoch der Bootsmann mit einem Matrosen zurück. Nach einem kurzen Wortwechsel griff mich der Bootsmann tätlich an. Er hat mir mit einer Hand leicht ins Gesicht geschlagen. Ich setzte mich nicht zur Wehr, sondern ging meiner Arbeit nach. Weil ich mich von der gesamten Decksbesatzung bedroht fühlte, ging ich zum Kapitän und bat ihn, in Barcelona aussteigen zu dürfen. Der Kapitän erwiderte, daß das nicht ginge, ich sollte doch bis Hamburg mitfahren. Auch der 1. Offizier hat nach Rücksprache das gleiche gesagt. Daraufhin packte ich meinen Koffer und ging von Bord. Am zweiten Tag ging ich zum Deutschen Konsulat in Barcelona. Dort bekam ich eine Fahrkarte bis nach Kehl/Rhein.

Ich sehe ein, daß ich das Schiff nicht ohne Erlaubnis des Kapitäns verlassen durfte, bitte aber, meine Gründe mildernd zu berücksichtigen.“

Der Matrose, dessen Aussage wir wiedergeben, hatte gegen die Gruppennorm verstoßen, daß man die Kenntnis von Vergehen der übrigen Gruppenmitglieder nicht an die Vorgesetzten weiterleiten darf²². Er mußte daher mit weiteren Sanktionen rechnen und nahm lieber die Kosten für die Heimreise, die Kosten für die Ablösung und die Buße des Seemannsamtes in Kauf.

Gegen Offiziere und Ingenieure gingen nur wenige Anzeigen wegen Verletzung der Bordanwesenheitspflicht ein (siehe Tafel 8). In allen sechs zur Anzeige gelangten Fällen, bei denen zwei 3. Offiziere und vier Funkoffiziere beteiligt waren, gaben die Betroffenen Auseinandersetzungen mit der Schiffsführung, z. B. ausgelöst durch Anordnungen von freien Tagen, Verbot zum Arzt zu gehen und angeblich ungerechte Behandlung als Grund zum Verlassen des Schiffes an.

Nachdem der Kapitän zudem noch eine Stunde auf eine Nachricht über den vermißten Steward gewartet hatte, lief das Schiff nach Sfax aus. Dort wurde nach einer Fahrt von fünf Tagen mit bordeigenen Mitteln und der Unterstützung einer Hafenarbeitergang der Schwefel gelöscht. Das dauerte ebenfalls fünf Tage. Während dieser Zeit arbeitete die Mannschaft unter sehr erschwerten Arbeitsbedingungen. Da möglichst verhindert werden sollte, daß größere Mengen Schwefel in das Schiffsinne eindringen, entstanden in den geschlossenen Innenräumen, in denen auch die Lüftung abgestellt war, Temperaturen um 38 Grad Celsius. Im Maschinenraum, wo die Maschinen für die elektrischen Deckswinden laufen mußten, wurden Temperaturen zwischen 45 und 50 Grad Celsius registriert. Trotz aller Vorsichtsmaßnahmen drang der Schwefel in die Räume und verursachte eine starke Reizung der Schleimhäute, Tränenfluß und Hautausschlag. Beim Säubern der Luke 1 stürzte der 1. Vollmatrose sechs Meter tief ab und mußte in das dortige Krankenhaus eingeliefert werden. Seine Verletzungen stellten sich aber nicht als übermäßig schwer heraus, so daß er nach eintägiger Behandlung an Bord zurückkehrte.

Von Sfax lief das Schiff im Ballast nach Gibraltar for order. Auf die über Funk empfangene Order wurde Ceuta in Marokko zur Ergänzung des Brennstoffvorrates für die Atlantiküberquerung angelaufen. Von Ceuta ging die Fahrt weiter im Ballast über den Atlantik bis auf die Höhe der Bermudas. Drei Tagesreisen vor dem Bestimmungsort Norfolk (USA) wurde das Schiff nach Lagos (Nigeria) umbeordert. 18 Tage nach dem Auslaufen aus Sfax fiel der Anker auf der Reede vor Lagos. Dort lagen wir zehn Tage ohne Landverbindung. Am 22. August 1963 machten wir zum ersten Mal in

Lagos fest. Von der Ladung Eisenerz, die wir hier übernehmen sollten, war erst ein Teil vorhanden. Nach acht Tagen Liege- und Ladezeit in dem feucht-heißen Klima von Lagos verholte das Schiff wieder auf die Reede. Dieser Vorgang wiederholte sich in den folgenden vier Wochen mehrmals, bis das Schiff mit 2400 tons anstelle der ursprünglich vorgesehenen Ladung von 3600 tons Eisenerz in Richtung Dakar auslief. Von dort wurde die Reise nach Kanada angetreten. Während der Überfahrt, die aus den Tropen in den vorwinterlich kalten Nordatlantik führte, geriet das Schiff anderthalb Tage lang in einen schweren Sturm mit Windstärke 7. Nach zehn Tagen Atlantikfahrt begann die Revierfahrt auf dem St. Lawrence. Die Fahrt ging nach einem kurzen Ankern vor Montreal nach Hamilton/Ontariosee weiter. Die Schleusenfahrt, die hinter Montreal begann, stellte harte Anforderungen an die Besatzung. Mit kurzen Pausen war die gesamte Besatzung Tag und Nacht im Einsatz. Die Temperaturen lagen um 0 Grad Celsius. In Hamilton wurde das Schiff in drei Tagen gelöscht. Dann ging die Fahrt durch das Wellenschleusensystem, durch Erie-, Huron- und Michigensee nach Chicago. Dort hatte die annähernd 1000 Meilen lange Revierfahrt ihr Ende. In Chicago wurden zehn Tage lang bei sommerlich warmen Temperaturen Häute geladen. Damit verbunden war für die Besatzung eine starke Geruchsbelästigung und eine extreme Fliegenplage. Von Chicago aus wurde nach einmal Montreal angelaufen und dann begann die Fahrt über den Atlantik nach Riga. Auf dem Atlantik mußte das Schiff ein stationäres Tiefdruckgebiet durchlaufen mit Böen bis zu Windstärke 9. Der Sturm dauerte drei Tage. 13 Tage nach Auslaufen von Montreal wurden der 1. Offizier, der Bootsmann und der Messesteward in Korsör (Dänemark) ausgewechselt. Das Schiff lief dann weiter nach Riga, wo die Ladung gelöscht wurde und übernahm in Wismar neue Ladung. Auf der Fahrt in die Nordsee, an den Schleusen im Nord-Ostsee-Kanal, musterte der größte Teil der Besatzung ab.

III. Das Sozialsystem an Bord: Die Rollen des Seemanns, funktionale und skalare Organisation

1. Die Seeleute als Rollenträger in den Heimatgemeinden und an Bord

Jeder Mensch ist Mitglied mehrerer sozialer Einheiten. Die Rolle²³, die er im Rollengefüge einer Schiffseinheit inne hat, die uns im nächsten Abschnitt beschäftigt, ist also nur ein Teilaspekt. Wir wollen deshalb zunächst auf Querverbindungen der sozialen Einheit der Schiffsbesatzung und ihrer Rollenträger zu den übrigen Sozialeinheiten eingehen.

Im allgemeinen geht man davon aus, daß ein Betrieb als wirtschaftlicher Faktor in seiner Heimatgemeinde ein System von Wechselbeziehungen zur Folge hat, in dem auch die Betriebsangehörigen ihren Platz haben. Dabei spielt natürlich das Größenverhältnis von Betrieb und Gemeinde eine Rolle. Je nach der Expansionsfreudigkeit des Betriebes, nach der Zahl seiner Ar-

beitsplätze, seinem Steueraufkommen und nach den von ihm ausgehenden Störungsfaktoren ergeben sich mit der entsprechenden Gemeinde gemeinsame und entgegengesetzten Interessenlagen. Sie führen in der Regel zu einem breiten Bereich gegenseitiger Kontaktnahme und Beeinflussung. Was für den Betrieb als Ganzes gilt, das gilt in der Regel auch für den Betriebsangehörigen als einzelner. Sein sozialer Status in der Gesamtgesellschaft wird nicht zuletzt von seiner Position im Betrieb bestimmt. Der Betrieb wird auch einen Teil seines gesellschaftlichen Umganges in bestimmte Bahnen lenken; er weist dem einzelnen eine Rolle zu, die neben diejenige des Familienvaters oder die Rollenposition in anderen sozialen Einheiten, wie politische und gesellschaftliche Organisationen, tritt. Dabei ergibt sich dann meist kein absolutes Nebeneinander, sondern die Rollen können sich auseinander ergeben. So kann die Rolle des Betriebangehörigen zugleich die Teilnahme an kommunalen Organisationen bedingen.

Untersucht man daraufhin die Wechselbeziehungen, die das Trampschiff mit einer abgrenzbaren Heimatgemeinde hat, so kommt man schnell zu dem Ergebnis, daß es diese in der eben geschilderten Weise nicht gibt. Natürlich hat auch das Trampschiff einen Heimathafen; aber das bedeutet nicht mehr und nicht weniger, als daß der Reeder dort seinen steuerrechtlichen Wohnsitz hat. Durch den beweglichen Standort auf den Weltmeeren kann die Schiffseinheit nicht wie der Landbetrieb durch seine Existenz im Hinblick auf eine regionale Gesellschaftsstruktur integrierend wirken. Geht man davon aus, daß die Integration zumindest dadurch gefördert wird, daß der Betriebsangehörige an einem bestimmten Ort gebunden ist und daß auch sein gesellschaftlicher Umgang dadurch beeinflußt wird, dann bewirkt die Schiffseinheit als Arbeitsplatz genau das Gegenteil.

Bei der untersuchten Schiffseinheit war zu beobachten, daß kein Mitglied einer politischen Organisation angehörte, wenn man einmal davon absieht, daß drei Seeleute Mitglieder der Gewerkschaft waren. Niemand gehörte zu irgendeiner gesellschaftlichen Vereinigung, wenn man die gesamte Skala vom Kulturverein bis zum informellen Skatclub in Betracht zieht. Weiterhin war zu beobachten, daß vier von neun Offizieren während ihrer Fahrenszeit aus der Kirche ausgetreten waren. Auch von den übrigen fünf Befragten gaben drei zu verstehen, daß sie die Institution der Religionsgemeinschaften als überflüssig betrachteten und nur ihren Angehörigen zuliebe Mitglied der Kirche blieben. Dabei ließ sich feststellen, daß sich die Ablehnung nur auf die Kirche in ihrer Eigenschaft als Institution bezog, mit der man kaum in Berührung kam, die aber trotzdem die Kirchensteuer einzog. Inwieweit eine Desintegration der Seeleute von gesellschaftlichen Institutionen allgemein festzustellen ist, kann hier nicht generell beurteilt werden. Es soll nur auf das mögliche Vorhandensein einer solchen Tendenz hingewiesen werden²⁴.

Das integrierende Moment, das für die Seeleute von besonderer Bedeutung sein kann, ist die Rolle in der Familie. Sie stellt das Bindeglied zu der Heimatgemeinde und der sie umgebenden Globalgesellschaft dar. Familie, das können einmal die Eltern des Seemannes sein, seine Geschwister oder die weitere Verwandtschaft. Dieser Bereich der familiären Bindung an die Ge-

sellschaft sollte jedoch nicht überbewertet werden. Wie eine Befragung der unteren Dienstgrade von Deck und Maschine ergab, führen diese jungen Seeleute hauptsächlich zur See, um von zu Hause unabhängig zu sein. Dazu kommt, daß sie zu einem großen Teil aus gestörten Familien stammten. Von den neun Mannschaftsdienstgraden — ausgenommen der verheiratete spanische Matrose — waren drei Seeleute bei der geschiedenen Mutter aufgewachsen und einer bei seinem Großvater, während die geschiedenen Eltern woanders lebten. Bei einem der Matrosen war der Vater gefallen, der vermißte Messesteward hatte keine Eltern mehr. Nur bei dreien dieser Gruppe waren die Familienverhältnisse normal. Zu ihnen gehörte der Bäcker; aber auch bei ihm lagen besondere Gründe vor, weshalb er zur See fuhr. Er fühlte sich durch seine Familie verstoßen, weil er im Gegensatz zu seinen intelligenten Geschwistern nur Bäcker geworden war und zudem noch einen Sprachfehler hatte. Bei allen bestand die Verbindung mit der Familie nur aus einem unregelmäßigen Briefverkehr und sehr vereinzelt Besuchen. Sie klagten alle darüber, daß sie sich daheim beinahe wie im Urwald vorkämen. Es sei für sie sehr schwer, über die Familie hinaus mit anderen, gleichaltrigen jungen Leuten Kontakt zu bekommen. Sei es, daß die früheren Jugendfreunde jetzt an anderen Orten ihrer Arbeit nachgingen oder bei der Bundeswehr dienten, sei es, daß diese inzwischen eine eigene Familie gegründet hatten und nun einen neuen Bekanntenkreis hatten, in dem man sich deplaciert vorkommt.

Bei zwei Besatzungsmitgliedern befanden sich die Familien noch in der Ostzone. Hier konnte der Kontakt nur brieflich aufrecht erhalten werden. Man könnte die aufgeführten Beobachtungen dahingehend präzisieren, daß mit der Länge der Seefahrtszeit eine gewisse Orientierungsunsicherheit über die Probleme und gesellschaftlichen Spielregeln in der Heimatgemeinde zunimmt und damit eine Entfremdung von der Rolle des Gesellschaftsmitgliedes stattfindet. Eine engere Bindung des Seemannes an eine Heimatgemeinde tritt wohl erst ein, wenn er eine eigene Familie gründet. Mit der Übernahme der Rolle des Bräutigams, Ehemannes oder des Familienvaters gewinnt die Frage des Wohnortes, des gesellschaftlichen Umganges und der Nachbarschaft, um nur drei Faktoren zu nennen, wieder Bedeutung. Selbst dann kann der Seemann häufig nur als interessierter Beobachter teilnehmen, da er oftmals bis zu zwei Jahren nicht nach Hause kommt. Der Seemann kann sehr oft nur den finanziellen Unterhalt der Familie sicherstellen, wodurch die Rolle der Ehefrau, verglichen mit dem Normalfall, sehr viel umfangreicher ist. Ihr obliegt allein die Erziehung der Kinder, sie muß die Wohnungsprobleme allein lösen, mit den Behörden verhandeln und die gesellschaftlichen Kontakte zur Umwelt anknüpfen.

Das Engagement der verheirateten Seeleute in zwei Rollen, bei der die eine die Ausübung der anderen erschwert, wenn nicht gar unmöglich macht, führte nach unseren Beobachtungen vor allem bei den verlobten und jungverheirateten Seeleuten zu einem latenten Interrollenkonflikt. Er war die tiefere Ursache von Gereiztheit und Depressionen, die im Umgang mit Vorgesetzten und Untergebenen in der Form umgeleiteter Konflikte auftraten,

sobald besondere Umstände den Konflikt verschärfen. Das war z. B. bei einem der jungverheirateten Ingenieure zu beobachten. Seine Frau wohnte seit der Hochzeit vor anderthalb Jahren in einer norddeutschen Großstadt in einem Einzelzimmer zur Untermiete. Bei seinem letzten Landurlaub hatte sich der Ingenieur um eine Neubauwohnung bemüht und auch einen Mietvertrag abgeschlossen. Der Realisierung stellten sich dann offenbar eine Reihe von Hindernissen in den Weg. Die Briefe der Ehefrau lösten jedesmal gereizte Stimmungen aus, verursacht durch das Gefühl der Ohnmacht, nicht an Ort und Stelle eingreifen zu können; diese Gereiztheit wirkte sich dann natürlich negativ auf das Betriebsklima der ihm unterstehenden Gruppe aus und führte zu Sanktionsverschärfungen bei Disziplinlosigkeiten seiner Untergebenen. Der latent vorhandene Interrollenkonflikt wurde durch die Vorgänge an Land verdichtet und äußerte sich als umgeleiteter Konflikt in der Arbeitsgruppe, wobei der eigentliche Grund der Störung des Arbeitsklimas den Mitarbeitern verborgen blieb. Dieser Vorgang kann noch an einem weiteren Fall verdeutlicht werden, der zeigt, welchen seelischen Belastungen ein Seemann ausgesetzt sein kann:

Nach dem Auslaufen aus Lagos erhielt ein anderer Ingenieur von seinem Schwager ein Telegramm mit dem Inhalt, daß seine Verlobte der Mutter des Ingenieurs, bei der sie wohnte, die Auflösung der Verlobung erklärt habe und ohne Angabe von weiteren Gründen ausgezogen sei. Der Hochzeitstermin war ursprünglich um die Zeit angesetzt, zu der das Schiff in Lagos lag. Durch die plötzliche Reise über den Atlantik und dann nach Lagos²⁵ hatten sich die Urlaubspläne des Ingenieurs und der meisten anderen Besatzungsmitglieder aber zerschlagen. Während des weiteren Verlaufes der Reise blieb der Ingenieur im ungewissen. Er erhielt von seiner ehemaligen Verlobten kein Lebenszeichen und keine Begründung ihrer Handlungsweise, sondern mußte sich mit den brieflich übermittelten Vermutungen seiner Familienangehörigen begnügen. Auch bei ihm waren in der Folge Niedergeschlagenheit und Gereiztheit zu bemerken, die zu Reibereien mit den übrigen führten.

Nach unseren Beobachtungen verliert der Interrollenkonflikt — Berufsrolle auf der einen Seite und die Rolle des Bräutigams, Ehemannes und Familienvaters auf der anderen — aber mit der Zeit für die Betroffenen an Bedeutung. Das dürfte verschiedene Gründe haben. Einmal wird mit der Dauer der Ehe eine Gewöhnung der Ehepartner an die besonderen Bedingungen stattfinden, indem die speziellen Verhaltensnormen, die aus diesen Bedingungen erwachsen, verinnerlicht werden. Das wird unter anderem davon abhängen, wie die Ehefrau mit ihrer erweiterten Rollenposition fertig wird, die am Anfang durch die Gründung eines neuen Hausstandes, durch die Erziehung der Kinder an sie besonders hohe Anforderungen stellt. Hier wird sich heute oft erschwerend auswirken, daß die Ehefrauen in der Regel nicht mehr aus Seemannsfamilien stammen, wie es in früheren Zeiten häufig der Fall war, so daß sie nicht von vornherein mit den besonderen Umständen einer Seemannsehe vertraut gemacht worden sind. Auch der Trend von der Großfamilie zur Kernfamilie, wie er allgemein in der industriellen Gesellschaft zu beobachten ist, verringert den Rückhalt und die Unterstüt-

zung, die die Seemannsfrau in ihrer Rolle braucht. Das wird aber wohl dadurch etwas gemildert, daß viele der Frauen vor ihrer Verheiratung bereits berufstätig waren und daher bereits einen solchen Grad von Selbständigkeit erworben haben, der sie befähigt, mit den höheren Anforderungen des täglichen Lebens fertig zu werden.

Auf Seiten des Seemanns werden mit der Dauer der Ehe die Faktoren an Bedeutung verlieren, die ihn zu Beginn beschäftigen. Das ist einmal der ganze Komplex, den wir mit der erweiterten Rolle der Frau umschrieben haben. Dazu kommt der sexuelle Bereich, der beide Partner verpflichtet, über längere Zeiträume im Zölibat zu leben, und das aus der mangelnden Kontrollmöglichkeit erwachsende Mißtrauen, das nicht selten zur Eifersucht auf beiden Seiten führt.

In unseren Gesprächen beklagten die Familienväter sich besonders darüber, daß sie das Aufwachsen ihrer Kinder vor allem im Alter von 1 bis 6 Jahren nicht miterleben können. Besonders die Tatsache, daß sie in den ersten Jahren von den Kindern bei der Heimkehr nach längerer Reise nicht wiedererkannt und nicht von vornherein als Vater akzeptiert werden, schien die jungen Väter sehr zu beschäftigen. Alle diese Faktoren verlieren mit zunehmendem Alter an Gewicht und gleichzeitig mit diesem Prozeß gewinnt die Berufsrolle für den Seemann genauso an Bedeutung wie es bei dem Berufstätigen an Land ebenfalls zu beobachten ist. Im selben Maße schwächt sich auch der Interrollenkonflikt ab. Es bleiben noch eine ganze Reihe von Gesichtspunkte, die untersucht werden könnten. Wir wollen uns damit begnügen festzustellen, daß für die Besatzungsmitglieder als Rollenträger in den Heimatgemeinden nur die etwas unvollkommene Rolle als Bräutigam, Ehemann und Familienvater von herausragender Bedeutung ist. Erwartungsgemäß ist die Teilnahme an den übrigen sozialen Einheiten der Gesellschaft an Land weitgehend eingeschränkt. Dadurch gewinnt die Rolle als Mitglied des Sozialsystems an Bord an Gewicht.

Dem Seemann, der neu auf eine Schiffseinheit kommt, wird eine bestimmte Rolle zugeordnet. Er wird mit den Erwartungen, die sich an diese Rolle knüpfen, vertraut gemacht. Normierte Regelungen veranlassen ihn, seine Handlungen der Rolle gemäß vorzunehmen.

Die Rolle ist vorgegeben durch die normativen Verhaltenserwartungen der übrigen Rollenträger. Die Konkretisierung der Rolle wird durch die Kontrolle und Sanktionen auf abweichendes Verhalten erreicht. Kontrollen und Sanktionen treten aber in dem Maße in den Hintergrund, in dem die Rolle von dem Einzelnen verinnerlicht worden ist. Zugleich mit der Verinnerlichung der eigenen Rolle bilden sich bei ihm normative Verhaltenserwartungen über die Rollen der übrigen Rollenträger heraus. Jeder Rollenträger ist zugleich Empfänger und Absender von normativen Verhaltenserwartungen. Diese Reziprozität der sozialen Verhaltenserwartungen muß gegeben sein, damit ein soziales System funktionieren kann. Die soziale Einheit enthält ein Gefüge sich wechselseitig ergänzender Rollen. Der Neueintretende findet also seinen Arbeitsbereich weitgehend von außen durch die Verhaltenserwartungen der übrigen Besatzungsmitglieder determiniert vor. Die Ver-

haltungserwartungen gehen über die Vorstellung vom reinen Arbeitsablauf hinaus und beinhalten zugleich ein Verhaltensmuster, das die sozialen Kontakte, die rangmäßige Stellung in der Autoritätshierarchie und die funktionale Einordnung des Arbeitsplatzes in die formale Organisation berücksichtigt. Das Besondere an der Rolle des Besatzungsmitgliedes an Bord ist, daß die Verhaltensmuster, die seine Umgebung für es bereithält, nicht nur Geltung während der Arbeitszeit haben, sondern in den privaten Bereich hinein reichen. Im folgenden wollen wir untersuchen, wie die Rollen an Bord zu einem funktionierenden Sozialsystem vereinigt sind.

Es wird davon ausgegangen, daß das Besatzungsmitglied Träger einer komplexen Rolle an Bord ist. Der mit der Rolle verbundene Erwartungskomplex bildet ein Bauelement der Sozialstruktur des Schiffes. Die Sozialstruktur vereinigt die einzelnen Erwartungskomplexe zu einem Sozialsystem, indem sie die arbeitsgeteilten Arbeitsstellungen unter technischen und organisatorischen Gesichtspunkten kombiniert (formelle Organisation), die Träger der Rollen an spontaner Mitarbeit interessiert (informelle Gruppen) und sich dabei die ungeplanten Muster der sozialen Differenzierung zunutze macht²⁶. Wir wollen im folgenden unter den zwei Gesichtspunkten

formale Organisation und
informelle Gruppe

das Sozialsystem an Bord untersuchen. Die formale Organisation beschäftigt sich definitionsgemäß mit der Kombination der Arbeitsstellungen unter technischen und organisatorischen Gesichtspunkten. Dabei soll die formale Organisation unter zwei besonderen Aspekten untersucht werden: Einmal mit dem Schwerpunkt auf der Koordination der arbeitsgeteilten Tätigkeiten (funktionale Organisation), zum andern abgestellt auf die Struktur der Über- und Unterordnung (skalare Organisation).

2. Die funktionale Organisation der Schiffseinheit

Unter funktionaler Organisation verstehen wir die Koordination bzw. die Kooperation der „arbeitsgeteilten Tätigkeiten und ihrer Träger“²⁷. Hier soll nun untersucht werden, wie die Aufgaben der Besatzungsmitglieder im Hinblick auf den gesamten Arbeitsprozeß zwar aufgegliedert werden, aber zugleich wieder in den notwendigen Zusammenarbeit koordiniert sind. Dabei soll hier diese Kooperation losgelöst von einer wertenden Über- und Unterordnung der einzelnen Rollenträger betrachtet werden.

Zwei Faktoren bestimmen in besonderem Maße die funktionale Organisation. Das ist einmal die Tatsache, daß die Schiffseinheit Tag und Nacht unterwegs ist und die Arbeitszeit praktisch rund um die Uhr geht. Zum andern steht nur eine ganz bestimmte Zahl von Besatzungsmitgliedern zur Verfügung, auf die alle anfallenden Arbeiten sinnvoll aufgeteilt werden müssen. Dieses findet seinen Niederschlag in der Einteilung der Arbeitszeit in die Wachen. Heute ist an Bord allgemein das Drei-Wachensystem gesetzlich eingeführt²⁸. Es garantiert einmal die Arbeitszeit von acht Stunden am Tag und trägt gleichzeitig dem 24stündigen Arbeitstag Rechnung. Dem System entsprechend wird der Arbeitstag in 6 x 4 Stunden aufgeteilt, wobei jede der drei Wachen

2 x 4 Stunden dauert und jeweils auf die sich entsprechenden Vormittags- und Nachmittagsstunden fällt.

Die einzelnen Wachen heißen:

„12/4-Wache“ (0-4 bzw. 12-16 Uhr)

„4/8-Wache“ (4-8 bzw. 16-20 Uhr)

„8/12-Wache“ (8-12 bzw. 20-24 Uhr)

Wie ein Blick auf Tafel 1 zeigt, werden aber nicht alle Besatzungsangehörigen bei gewöhnlichem Seebetrieb von diesem Wachsystem erfaßt. Es umfaßt nur die Arbeitsstellungen, die den nautischen und technischen Schiffsbetrieb aufrecht erhalten. Alle übrigen Funktionen werden im sogenannten Tagelohn wahrgenommen, d. h., daß die Arbeiten in einer zusammenhängenden Arbeitszeit am Tage vorgenommen werden. Eine Sonderstellung nimmt hier nur noch der Funkoffizier ein, dessen Arbeitszeit über den Rahmen der Bordorganisation hinaus international geregelt ist.

Man könnte nun, ausgehend von dieser Einteilung in Wachgänger und Tagelöhner, versuchen, die funktionale Organisation zu untersuchen. Dabei bliebe jedoch unberücksichtigt, daß die Schiffsmannschaft, bedingt durch die Art der anfallenden Arbeit, in drei sehr verschiedene Gruppen aufgegliedert wird. Der erste große Arbeitsbereich schließt alle Aufgaben ein, die an Deck und auf der Brücke zu erledigen sind. Hier haben wir den traditionellen Arbeitsbereich der Seeleute. Das sind in großen Zügen die nautischen Belange, alle Arbeiten, die durch die Ladung bedingt werden, und alle Maßnahmen, die der Sicherheit des Schiffes dienen.

Diese Arbeiten sind in der Regel nicht technisch determiniert und wechseln daher in der Art und Reihenfolge der Arbeitsvorgänge. Diese Funktionen werden von den Offizieren und der eigentlichen Decksmannschaft ausgeübt. Zu der Decksmannschaft zählen:

Bootsmann,
Zimmermann,
Matrosen,
Leichtmatrosen,
Jungmannen und
Jungen.

Dabei werden während des Seebetriebs die nautischen Aufgaben wie Standortbestimmung, Kursfestlegung und der Ausguck von den Wachgängern wahrgenommen²⁹. Unter normalen Bedingungen bedeutet das, daß während der in die Tagesarbeitszeit fallenden Wachstunden die Brücke nur von einem Offizier besetzt ist, der während der Nachtwachstunden von einem Matrosen als Wachmann unterstützt wird. Während der Tageswachstunden ist dieser Matrose den übrigen Tagelöhnern zugeteilt. Diese Wacheinteilung gilt jedoch nur auf See bei gutem Wetter. Bei schlechtem Wetter wird der Wachmann auf beiden Wachen eingesetzt und häufig noch ein zweiter Matrose als Wachmann auf der Back des Schiffes³⁰ oder als Rudergänger hinzugezogen, wenn die automatische Steuerung wegen harter See außer Betrieb gesetzt werden muß. Die Tagelöhner haben in erster Linie die Aufgabe, das Schiff in seetüchtigem

Zustand zu halten. Sie haben den Schiffskörper durch Entrosten und Streichen zu konservieren. Alle beweglichen Teile an Deck müssen sie so festmachen, daß sie von der See nicht losgerissen werden können. Gleichzeitig müssen sie Taue, Trossen und Rettungsgeräte in gebrauchsfähigem Zustand halten. Der zweite große Komplex der Decksarbeit steht im Zusammenhang mit der Ladung des Schiffes. Es gilt zu verhindern, daß die Ladung verrutscht und eventuell Wasser in die Laderäume eindringt. Ferner müssen die Laderäume sauber gehalten werden. Diese Arbeiten werden überwiegend in Gruppenarbeit erledigt. Die meisten Arbeiten sind nur zu bewältigen, wenn mehrere Hand in Hand arbeiten. Dieses hier aufgezeigte Bild der funktionalen Arbeitsteilung und Kooperation gilt für die Zeit des Seebetriebs.

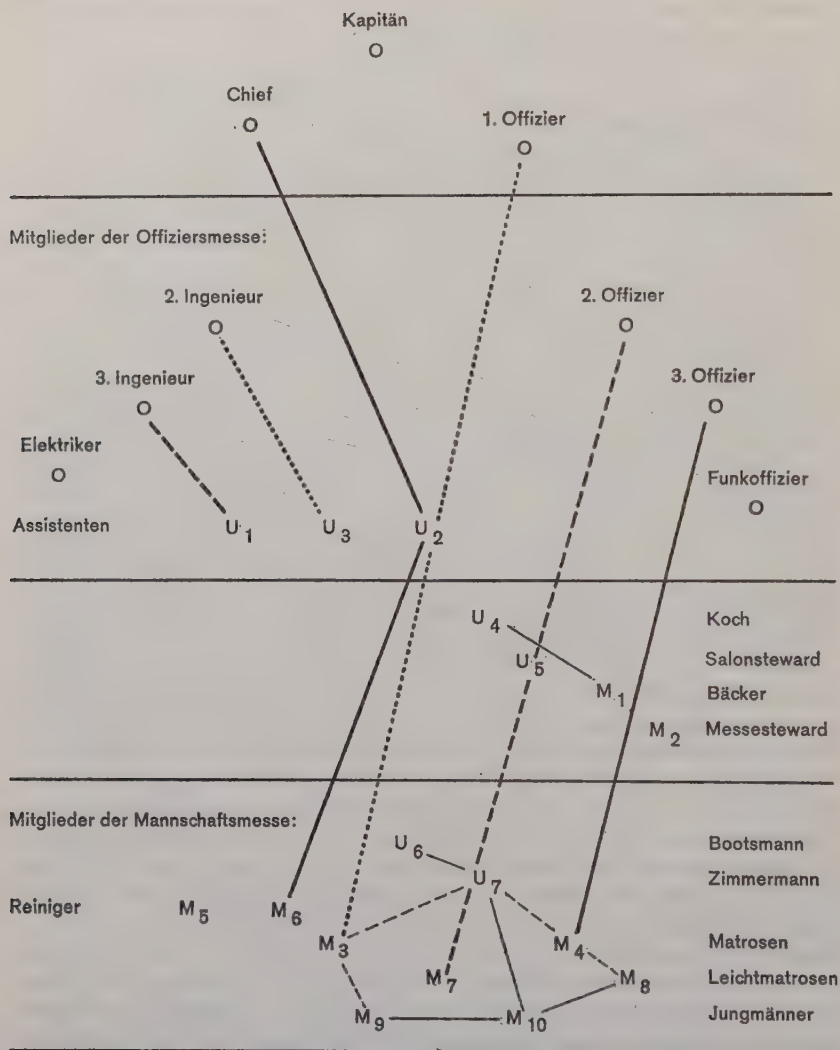
Ein anderes Bild bietet die Gruppe während der Revierfahrt (Tafel 3). Das ist die Zeit, in der das Schiff in den Hafen einläuft oder in der Kanalzone ein Schleusensystem passieren muß. Dann teilen sich Kapitän und 1. Offizier die Wachzeit. Ein Matrose übernimmt das Ruder, die verbleibenden Matrosen werden aufgeteilt in zwei Gruppen, von denen die eine dem zweiten Offizier und die andere dem dritten Offizier zugeteilt wird. Die Einteilung in diese Teams erfolgt nach Dienstantritt und wird nach Möglichkeit für die Dauer der Bordzeit nicht geändert. Traditionsgemäß bewältigt das Team mit dem zweiten Offizier auf der Back die Aufgaben, die beim Anlegemanöver anfallen, das andere Team die Arbeiten auf dem Achterschiff. Dabei kommt es in hohem Maße auf eine reibungslose Zusammenarbeit an. Jedes Mitglied des Teams weiß ganz genau, welche Handgriffe es vorzunehmen hat. Zugleich muß es jederzeit bereit sein, helfend einzugreifen, wenn aus irgendeinem Grunde einer seiner Kollegen seine Aufgabe alleine nicht bewältigen kann. Eine dritte, auffallende Veränderung tritt während der Hafenliegezeit des Schiffes ein (Tafel 2). Die Brückenwache entfällt. Die Offiziere widmen sich am Tage ihren Verwaltungsaufgaben. Der zweite und dritte Offizier beaufsichtigen das sachgemäße Be- und Entladen des Schiffes durch die Hafenarbeiter, nachdem der erste Offizier den Stauplan entworfen hat. Außerdem sorgt der erste Offizier dafür, daß die Bordvorräte an Farben, Tauwerk, Reinigungsmitteln vervollständigt werden. Desgleichen hat der dritte Offizier den Bestand an Nahrungsmitteln aufzunehmen und die Fehlbestände dem Kapitän anzuzeigen. Die übrige Decksmannschaft mit Ausnahme eines Matrosen, der die Nachtwache an Deck hat ist im Tagelohn mit Instandsetzungsarbeiten beschäftigt.

Eine besondere Funktion kommt an Bord dem zweiten Offizier und dem Funker zu. Der zweite Offizier hat, wie wir gesehen haben, einen festen Platz in der funktionalen Organisation der Decksmannschaft. Daneben übt er aber noch die Funktion eines Erste-Hilfe-Arztes an Bord aus. Er verwaltet die Bordapotheke und leistet bei Unfällen und Krankheiten erste Hilfe.

Eine ausgesprochene Sonderstellung nimmt der Funker innerhalb der Decksmannschaft ein. Seine Funktion als Funkoffizier ist durch die technische Apparatur der Funkstation determiniert. Seine Arbeitszeit ist nach einem international gültigen Wachplan aufgeteilt. Danach hat er während des Seebetriebs in Abständen von vier Stunden jeweils zwei Stunden Wache.

Tafel 1 Die funktionale Organisation der Schiffsmannschaft auf See

Mitglieder des Kapitänssalons:



Zeichenerklärung:

O = Offiziersdienstränge
 U = Unteroffiziersdienstränge
 M = Mannschaftsdienstränge

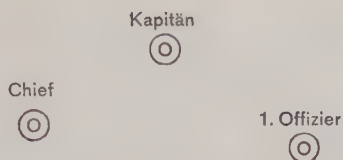
12 - 4 Wache -----
 4 - 8 Wache
 8 - 12 Wache -----

Tagelohnarbeit -----

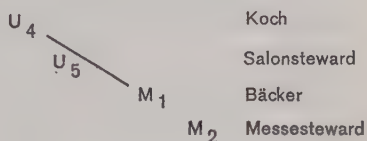
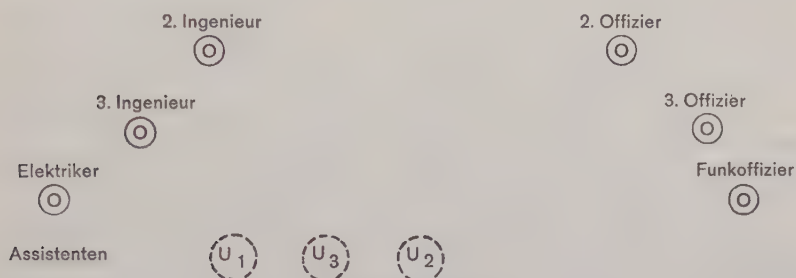
Tagelohn während der Tageswache -----

Tafel 2 Die funktionale Organisation der Schiffsmannschaft im Hafen

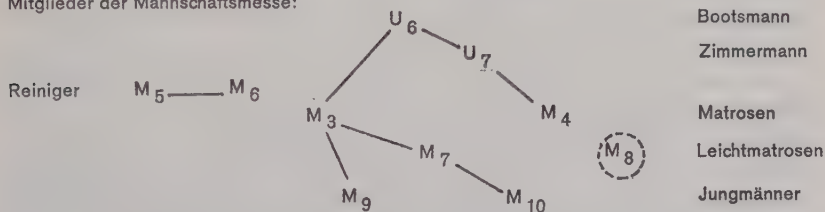
Mitglieder des Kapitänssalons:



Mitglieder der Offiziersmesse:



Mitglieder der Mannschaftsmesse:



Wachdienst



Tagelohn

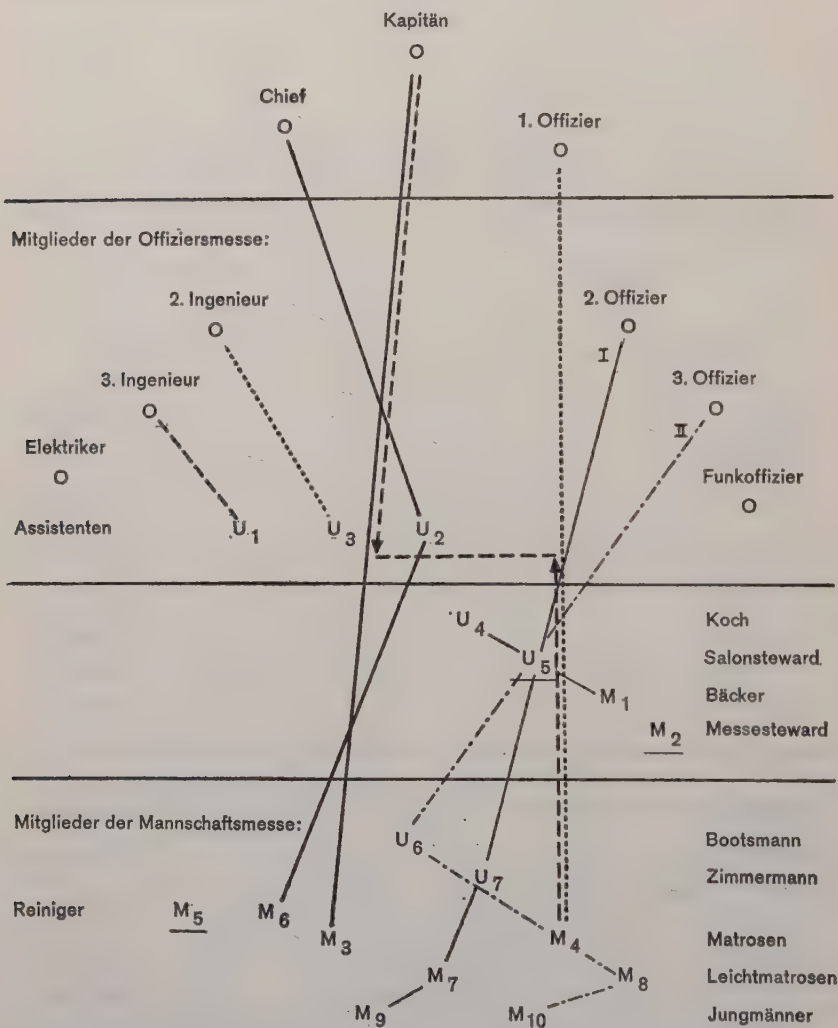
Aufsicht und Bereitschaft



Tafel 3

Die funktionale Organisation der Schiffsmannschaft während der Revierfahrt

Mitglieder des Kapitänsalons:



12 – 4 Wache

4 – 8 Wache

8 – 12 Wache

Tagelohnarbeit

Decksdienst Team I

Team II

Auf der Brücke teilen sich Kapitän und 1. Offizier zusätzlich die 12 – 4 Wache.

In der Maschine beginnen alle Wachen 2 Stunden eher und enden 2 Stunden später, sodaß die Wachen immer doppelt besetzt sind.

Der Zeitplan ist auf die Greenwich-Zeit abgestimmt⁸¹. Seine Urzeit divergiert daher in der Regel von der Bordzeit, die immer der jeweiligen Ortszeit angepaßt wird. Die Funkstation verbindet die schwimmende Einheit mit der Außenwelt, hauptsächlich mit dem Reeder, dem Charterer und den Agenten. Der Funker versorgt die Brückenwache mit den Daten über die Großwetterlage und stellt auch die Bordzeitung nach den neuesten Nachrichten zusammen. Die Funkstation ist aber in der Regel nur während des Seebetriebs in Tätigkeit. Deswegen hatte der Funker während der Hafenliegezeit den Geschäftsverkehr mit der Reederei abzuwickeln. Vor allem hatte er die Heuerabrechnungen zu machen. In dem hier untersuchten Fall hatte der Funker zusätzlich die Kantinenverwaltung. Er gab die Tabakwaren, Spirituosen und Toilettenartikel, Waschmittel für den persönlichen Bedarf der Besatzungsmitglieder aus.

Der zweite große Arbeitsbereich ist die Maschine. Ingenieure, Assistenten und Reiniger bilden das Maschinenpersonal. Ihr Arbeitsplatz liegt mittschiffs im Innern des Schiffes im Maschinenraum. Dort standen bei der untersuchten Schiffseinheit die beiden mächtigen Diesel-Hauptmaschinen und die vier Hilfsdiesel. Sie treiben die Schiffsschraube an und versorgen das Schiff mit Strom, Wärme und Wasser. Den zur Erzeugung dieser Energien notwendigen technischen Apparat zu bedienen und zu warten ist die Aufgabe des technischen Personals. Damit verbunden ist die Instandhaltung des Maschinenraumes und des Kabel- und Rohrnetzes, das sich durch den gesamten Schiffskörper zieht. Mit Ausnahme des Reinigers (M7) und des Elektrikers sind, wie ein Blick auf die Tafel 1 zeigt, auf der untersuchten Schiffseinheit alle Mitglieder des technischen Personals in das normale Wachsystem einbezogen. Die Wachen sind jeweils mit einem Ingenieur und einem Assistenten besetzt. Eine Ausnahme machte auf dem beobachteten Schiff nur die 8 — 12 Wache. Da auf dem Schiff kein vierter Ingenieur fuhr, war der Chief dieser Wache zugeteilt. Mit Ausnahme der Manöverfahrt⁸² hielt er sich aber nur zur Wachübergabe im Maschinenraum auf. Um die erforderliche Wachstärke von zwei Mann aufrecht zu erhalten, wurde dem Assistenten ein Reiniger zugeteilt. Während des normalen Seebetriebs beschränkte sich die Aufgabe der Wachen auf die Kontrolle der laufenden Motoren. In der Regel sind das die beiden Hauptmaschinen und zwei Hilfsdiesel. Die Ingenieure führen das Schiffsmaschinentagebuch. Die Assistenten schmieren die Lager ab. Ferner haben die Wachen dafür zu sorgen, daß der Brennstoffnachschub läuft und die vorgeschriebenen Kühlwassertemperaturen eingehalten werden. Außerdem regulieren sie das Pumpensystem, das das Schiff mit Wasser versorgt. Daneben werden auch kleinere Reparaturen von den Wachen selbst vorgenommen. Größere Reparaturen dagegen werden von dem gesamten Maschinenpersonal in Gemeinschaftsarbeit ausgeführt. Während schwieriger Manöverfahrten, wie sie häufig während der Revierfahrt (Tafel 2) aufzutreten pflegen, wird die Wachzeit jeder Wache insgesamt um acht Stunden verlängert. Damit wird sichergestellt, daß sich jeweils vier Mann im Maschinenraum aufhalten und die Manöver reibungslos und schnell durchgeführt werden können. Nach diesem System ist der Beginn jeder Wache um zwei Stunden vorverlegt und

der Schluß um zwei Stunden verzögert. Im Hafen (Tafel 3) wird die normale Wache in der Maschine von einem Assistenten ausgeführt, der jeweils acht Stunden hintereinander Wache geht. In der Regel sind dann nur ein bis zwei Hilfsdiesel in Betrieb. Alle übrigen Mitglieder des technischen Personals führen tagsüber gemeinsam größere Überholungsarbeiten an den ruhenden Maschinen aus. Ferner führen sie alle Arbeiten durch, die mit der Brennstoffübernahme und der Wasserübernahme zusammenhängen. Aus dem Wachplan ausgeklammert sind der Elektriker und der Reiniger (M7). Der Elektriker ist gewöhnlich während der Tagesarbeitszeit und zwar im Tagelohn tätig. Mit Ausnahme der stromerzeugenden Maschine hat er alle Stromaggregate, wie Kühlmaschinen und Winschen an Deck, alle elektrischen Leitungen, Küchengeräte und Lichtquellen zu warten und zu reparieren. Daneben verwaltet er auch den Elektrostore³³. Der Reiniger (M7) ist ebenfalls im Tagelohn eingesetzt. Er hat die Wasserleitungen, Heizkörper, WC, Duschen und Wasserhähne in gebrauchsfähigem Zustand zu halten, und muß dafür sorgen, daß die Treppen, die den ganzen Maschinenraum durchziehen, instand sind und muß sie soweit wie möglich frei von Öl halten. Daneben verwaltet er für den zweiten Ingenieur das Materiallager.

Wir haben nun gesehen, daß auch das Maschinenpersonal eine sehr weitgehende Arbeitsteilung hat. Um aller anfallenden Arbeiten und Schwierigkeiten Herr zu werden, bedarf es aber in vielen Fällen nicht nur der Anstrengung des einzelnen, seinen speziellen Arbeitsbereich auszufüllen. Er muß nicht nur jederzeit bereit sein, für seinen Arbeitskollegen einzuspringen, der aus irgendeinem Grunde nicht in der Lage ist, seinen Posten auszufüllen, sondern muß auch bereit sein zur Zusammenarbeit, die zur Bewältigung einer ganzen Reihe von Aufgaben nötig ist, welche sich aus dem Betrieb der Maschine ergeben. Die Zusammenarbeit der Gruppen des Maschinenpersonals läßt sich als technisch bedingte, teamartige Kooperation umschreiben³⁴. Sie wird durch die technischen Aggregate selbst bedingt. Die technische Anlage läßt zwar eine Teilung der einzelnen Arbeitsabläufe zu, bedingt aber gleichzeitig eine wechselseitige Unterstützung des einen Arbeitskollegen durch den anderen.

Die dritte Gruppe, die sich auch durch den Arbeitsbereich von den übrigen zwei Gruppen abhebt, ist die Gruppe des Verpflegungs- und Bedienungspersonals. Sie hat die Verpflegung der Schiffsmannschaft sicherzustellen (Koch und Bäcker) und den persönlichen Komfort des einzelnen Besatzungsmitgliedes zu gewährleisten (Stewards). Die Arbeitszeit wird in allen drei, bei den übrigen Gruppen unterschiedenen Hauptphasen (auf See, während der Revierfahrt, im Hafen) im Tagelohn vorgenommen. Im Gegensatz zu den übrigen Tagelöhnern muß aber auch am Sonabend, Sonntag und an Feiertagen gearbeitet werden. Koch und Bäcker obliegen alle in der Kombüse anfallenden Arbeiten wie Zubereitung der Speisen, Backen von Brot und Brötchen. Sie teilen in der Regel alle Arbeitsvorgänge untereinander auf. Von den Stewards hat jeder einen ganz bestimmten Teil des Gesamtarbeitsbereiches zu bewältigen. Der Salonsteward ist für die Kammern des Kapitäns, des Chiefs und des ersten Offiziers verantwortlich. Er hat die Kojen zu bauen und die Räume einschließlich

Salon, Gänge, Duschen und Toiletten sauber zu halten. Außerdem holt er das Essen aus der Kombüse und bedient bei den Mahlzeiten. Er hat auch die Getränke bereitzuhalten und das Geschirr abzuwaschen. Der Messesteward erfüllt dieselben Aufgaben für die neun Mitglieder der Offiziersmesse und der Messejunge hat für die Mitglieder der Mannschaftsmesse zu sorgen.

Wir haben gesehen, daß der Grad der Arbeitsteilung und Kooperation in den drei Arbeitsgebieten unterschiedlich ist. Obwohl der Arbeitsprozeß auf kleine und kleinste Gruppen aufgeteilt ist, steht in der Regel die Kooperation im Vordergrund. Dieses hier geschilderte funktionale Organisationssystem gibt ein durchschnittliches Bild von der Arbeitsteilung, wie sie auf den meisten deutschen Handelsschiffen üblich ist. Mit anderer Mannschaftsstärke ergeben sich im Prinzip keine große Abweichungen. Die Aufsplitterung in kleinste Arbeitsgruppen bedingt aber gleichzeitig eine große Auffächerung der Kontrolle in ein System der Über- und Unterordnung. Dieses System zu betrachten, soll unsere Aufgabe bei der Untersuchung der Autoritätshierarchie sein.

3. Die geplante Herrschaftsorganisation

Wir wenden uns damit einem Bereich zu, wo sich uns das Sozialsystem an Bord als Autoritätshierarchie oder als Herrschaftsbereich zeigt. Es wird teilweise bestritten³⁵, daß man allgemein im Zusammenhang mit der Autoritätsstruktur eines Betriebes von einem Herrschaftsbereich sprechen kann. Die diesbezüglichen Argumente lassen sich jedoch am Beispiel einer Schiffseinheit widerlegen. Durch die besonderen Gegebenheiten an Bord, wozu die Beschränkung des Besatzungsmitgliedes auf den engen Bereich des Schiffes zählt, sowie durch die erweiterte Herrschaftsbefugnis des Kapitäns und der von ihm ausgehenden Herrschaftsorganisation, tritt der Zwangscharakter der einem Betriebssystem innewohnen kann, besonders hervor. Wie wir sehen werden, stützt sich die Herrschaft an Bord auf ein Gefüge von Sitten und Rechtsnormen, die diesen Zwangscharakter des Sozialsystems an Bord unterstreichen. Sie sind die tiefere Ursache für eine Reihe der beobachteten Konflikte, die nur als Reaktion auf die Kontrolle und die Durchsetzung dieser Normen gegenüber dem Normübertreter erfolgen.

Aus der folgenden Darstellung der institutionalisierten Herrschaftsorganisation könnte der Eindruck eines statischen Systems entstehen. Wir müssen uns jedoch bewußt sein, daß das beschriebene System nur eine Momentaufnahme darstellt, die einen dynamischen Prozeß fixiert, und daß der Wandel, dem das System unterworfen ist, ebenfalls von großer Bedeutung für das Entstehen von Konflikten sein kann. Wenn wir die Herrschaftsorganisation an Bord als eine skalare Organisation der Schiffseinheit bezeichnen, verstehen wir darunter nach Dahrendorf³⁶ eine Struktur der Über- und Unterordnung und damit die geplante Steuerung, Aufsicht und Kontrolle des Sozialsystems. Hier soll untersucht werden, wie die Machtverhältnisse an Bord in der Form eines Befehls- und Gehorsamsverhältnisses gestaltet werden. Macht wird hier im Sinne von Max Weber gebraucht als „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleich-

viel worauf die Chance beruht“³⁷. Das Befehls- und Gehorsamssystem bezeichnen wir als Herrschaft. Herrschaft als institutionalisierte Macht „ist die Chance, für einen Befehl bestimmten Inhalts bei angebbaren Personen Gehorsam zu finden“³⁸. Wobei unter Institutionalisierung die Verfestigung von gewissen, sozialen Verhaltensweisen zu Sitten und Rechtsnormen verstanden wird. Oben wurde unterstellt³⁹, daß an Bord ein Gefüge von Rollen vorhanden ist. Dabei wurde davon ausgegangen, daß das einzelne Besatzungsmitglied gleichzeitig Absender und Empfänger normierter Verhaltenserwartungen ist. Dieser Ausgangspunkt stelle bereits das Ergebnis von Verfestigungsprozessen dar. Die normierten Verhaltenserwartungen bringen zum Ausdruck, daß dem Sozialsystem ein Normensystem zugrunde liegt. Der Normenbegriff, wie er dieser Arbeit zugrunde liegt, wird folgendermaßen definiert⁴⁰:

„Norm ist ein übliches Handeln nach einem vorgeprägten Handlungsmuster, das sozial gefordert ist.“

Erkennbar wird die Norm erst, wenn ihre Übertretung Sanktionen auslöst. Diese wenden sich negativ gegen den Normbrecher und äußern sich als Konflikt zwischen ihm und den sanktionierenden Mitgliedern des Sozialsystems. Dadurch wird zugleich positiv das Bestehen der Norm bestätigt⁴¹. Einen Sonderfall der sozialen Norm stellt die Rechtsnorm dar, deren Definition wie folgt lautet⁴²:

„Rechtsnorm nennen wir eine angebbare Reihe sozialer Normen, welche durch eine mit Zwangsgewalt ausgestattete Instanz in regelgebundener Form kraft alleiniger Sanktionsgewalt geschützt werden.“

Durch die geltenden Rechtsnormen wird für die Vielzahl der lokalen Einheiten eine organisatorische Überstruktur geschaffen. Mit alleiniger Zwangsgewalt ausgerüstete Rechtsinstanzen garantieren dabei die Normdurchsetzung. Besondere rechtliche Probleme ergeben sich nun für das Sozialsystem an Bord aus der Tatsache, daß die Seeschifffahrt die nationalen Grenzen sprengt. Das Schiff gilt auf See und in begrenztem Umfang auch in den Häfen anderer Staaten als schwimmender Gebietsteil seines Heimatlandes⁴³. Insoweit gelten auch die allgemeinen Rechtsnormen des Heimatlandes für die Besatzungsmitglieder. Daneben führten die besonderen Bedingungen der Seeschifffahrt, wozu die Tatsache zählt, daß der Seemann dem direkten Zugriff der Staatsgewalt seines Landes für längere Zeit entzogen ist, und die Notwendigkeit eines reibungslosen Handelsverkehrs zwischen den verschiedenen Staaten zu dem Entstehen spezieller staatlicher Rechtsnormen für die Seeschifffahrt und zu einer Reihe von überstaatlichen Konventionen. Diejenigen Rechtsnormen, die für die Besatzung einer Schiffseinheit jedoch von unmittelbarer und überragender Bedeutung sind, finden sich im Seemannsgesetz von 1957⁴⁴. Es enthält eine weitgehende, rechtliche Normierung des Heuerverhältnisses, des Arbeitsschutzes, der Arbeitszeit und der Rechte und Pflichten der Besatzungsmitglieder. Auf das Seemannsgesetz werden wir wegen seiner Bedeutung für die soziale Struktur noch Bezug nehmen.

Bei der nun folgenden Beschreibung der formalen Herrschaftsstruktur an Bord stehen die Rechtsnormen im Vordergrund. Als Ausgangspunkt für die

Untersuchung nehmen wir die Einstufung der Besatzungsmitglieder in eine Dienststranghierarchie. Sie entspricht mit einigen Ausnahmen auch den Aufstiegschancen der Besatzungsmitglieder.

Den höchsten Dienststrang an Bord hat der Kapitän. Unter ihm können wir zwei Hauptdienststrangkategorien unterscheiden, die annähernd parallel verlaufen. Sie haben ihren Ursprung in der Arbeitsteilung nach den beiden Hauptgebieten Deck und Maschine. Die Dienststrangbezeichnungen der Decksmannschaft sind in der Spitze traditionell dem militärischen Bereich entnommen. Sie lauten in der Reihenfolge von oben nach unten:

Erster Offizier
Zweiter Offizier
Dritter Offizier
Bootsmann
Matrose
Leichtmatrose
Jungmann
Junge.

Dabei ist jeder Dienstgrad formell Vorgesetzter der unter ihm liegenden Dienststränge. Diese Dienststranghierarchie entspricht auch den Aufstiegsmöglichkeiten, die ein Junge hat⁴⁵. Die Jungens-, Jungmannen- und Leichtmatrosenzeit gilt als Berufslehre. Als Matrose kann sich der Seemann dann entscheiden, ob er auf den Schiffahrtsschulen Patente machen will. Damit steht ihm der Aufstieg zum Kapitän offen. Sonst schließt er seine Laufbahn als Bootsman ab. Zur Schiffsmannschaft im weiteren Sinne zählen auch der Funker, der Schiffszimmermann und das Dienst- und Verpflegungspersonal. Der Funker hat als Spezialist der Funktechnik meistens eine Lehre als Rundfunkmechaniker und ist Inhaber eines Funkpatentes. Je nach Patent ist er neben dem zweiten oder dritten Offizier einzustufen. Der Funker auf der untersuchten Schiffseinheit hatte ein Sonderpatent und war unter dem dritten Offizier eingestuft. Der Schiffszimmermann hatte eine abgeschlossene Zimmermannslehre und war als Jungzimmermann im Rang eines Matrosen tätig.

Das Dienst- und Verpflegungspersonal hatte eine eigene Dienstgradeinteilung. Sie geht beim Dienstpersonal vom Messejungen über den Messesteward zum Salonsteward. Ihr entspricht die Reihenfolge Kochsunge, Kochsmaat, Koch beim Verpflegungspersonal. Der Bäcker wird traditionell unter dem Koch eingestuft. Koch und Salonsteward haben dabei die Stellung von Unteroffizieren und sind dem Bootsman rangmäßig gleichgestellt.

In der Hierarchie des Maschinenpersonals spiegelt sich der technische Aufgabenkreis in den Bezeichnungen der Dienststränge wider. Sie lautet von oben nach unten:

Chief
Zweiter Ingenieur
Dritter Ingenieur
Assistent
Schmierer
Reiniger.

Auch hier sind formal die unteren Dienststränge den darüberstehenden untergeordnet. Die Dienststranghierarchie ist zugleich die Laufbahn des Maschinenpersonals. Sie beginnt mit einer abgeschlossenen Lehre in einem technischen Beruf. An die Stelle der Fahrenszeit als Reiniger und Schmierer kann auch eine einjährige Werftarbeitszeit treten. Die Laufbahn endet beim Chief. Der Elektriker nimmt beim Maschinenpersonal eine Sonderstellung ein. Er hat eine abgeschlossene Elektrikerlehre und ist als Patentinhaber dem zweiten oder dem dritten Ingenieur gleichgestellt.

Die hier aufgezeigte formale Autoritätsstruktur, die sich in den Dienststrängen verdeutlicht, würde sich als einfaches, lineares System darstellen lassen, dessen Linien bei dem Kapitän als dem Führer des Schiffes zusammenlaufen, wobei die Befehlsgewalt nach unten immer stärker abnimmt. Dieses lineare System sagt aber nur aus, daß an Bord ein rechtlich genormtes, sehr differenziertes Gefüge von Über- und Unterordnungen besteht. Die skalare Organisation beinhaltet nur die Feststellung, daß Anordnungsbefugnis delegiert wird. Der Gesetzgeber legt nur den äußeren Rahmen der Herrschaftsbefugnis mit ganz allgemeinen Vorschriften über die formale Struktur fest. So führt er in § 29 SeemG aus, daß für das Besatzungsmitglied eine Dienstleistungspflicht aus dem Heuervertrag gegenüber dem zuständigen Vorgesetzten begründet wird. Die öffentlich-rechtliche Parallelvorschrift des § 109 SeemG erweitert diese Pflicht zu einer allgemeinen Gehorsamspflicht der Besatzungsmitglieder gegenüber allen Vorgesetzten, wenn es um die Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung an Bord geht. Wer Vorgesetzter im Sinne des § 109 SeemG ist, regelt § 107 SeemG. Das sind alle Schiffsoffiziere, zu denen gemäß § 4 SeemG auch die Ingenieure zählen. Ihnen gleichgestellt sind Dienststellenleiter, die nur Angestellte sind, wie z. B. der Funker und der Elektriker ohne Patent für die in ihrem Dienstbereich tätigen Besatzungsmitglieder. Der Gesetzgeber trägt der Arbeitsteilung auch insofern Rechnung, als er indirekt dem zuständigen Vorgesetzten eine arbeitsrechtliche Anordnungs- und Kontrollbefugnis einräumt. Diese Anordnungsbefugnis wird zugleich durch die §§ 107 und 109 SeemG zu einer allgemeinen Disziplinaraufsicht erweitert. Außerhalb des Dienstbereiches besteht darüber hinaus für den Kapitän und die anderen Vorgesetzten eine allgemeine Disziplinaraufsicht.

Formalrechtlich kann man also eine Arbeitsaufsicht von einer Disziplinaraufsicht unterscheiden. In der tatsächlichen Befehlsausübung läßt sich aber diese Trennung nicht mehr durchführen. Die funktionale Aufsplitterung in kleine und kleinste Arbeitsgruppen, die räumlich getrennt voneinander operieren, hat ein besonderes Herrschaftsgefüge mit genau umrissenen Rollenpositionen herausgebildet. Die speziellen Rollennormen, wie sie sich im Verlauf eines Institutionalisierungsprozesses herausgebildet haben, gewinnen an Gewicht und füllen den Rahmen, den die Rechtsnormen als Legitimationsgrundlage setzen, aus und verdrängen in einigen wenigen Fällen, die wir noch zeigen werden, das gesetzte Recht. Im folgenden Abschnitt wollen wir versuchen, dieses Herrschaftsgefüge zu beschreiben.

4. Die tatsächliche Herrschaftsorganisation

a) Die Fachaufsicht

Die Dienstrangstruktur wird an Bord der Schiffseinheit durch ein System von rollenbezogenen Herrschaftspositionen verwendungsfähig gemacht. Dabei ist im allgemeinen eine Beschränkung der tatsächlichen Herrschaftsausübung auf den fachlich kompetenten Vorgesetzten zu beobachten, wodurch der reibungslose Arbeitsablauf sichergestellt wird. Diese Beschränkung der Herrschaftsausübung hat ihre Rechtfertigung darin, daß der Dienstvorgesetzte die Verantwortung für die fachgerechte Ausführung der Arbeiten trägt und auch durch seine Anwesenheit in der Lage ist, Befehle zu geben und ihre Ausführung zu kontrollieren. Dadurch wird zugleich die Orientierung der Untergebenen erleichtert. Sie können ihre Tätigkeit auf die erwarteten Befehle und auf den häufig individuell gefärbten Grad der Kontrolle einstellen. Zum anderen hat der zuständige Vorgesetzte mit dem Recht, die Arbeit zuzuweisen, ein wichtiges, legales Druckmittel in der Hand, um Normverstöße der Besatzungsangehörigen zu sanktionieren. Seine Chance, Gehorsam zu finden, vergrößert sich dadurch erheblich.

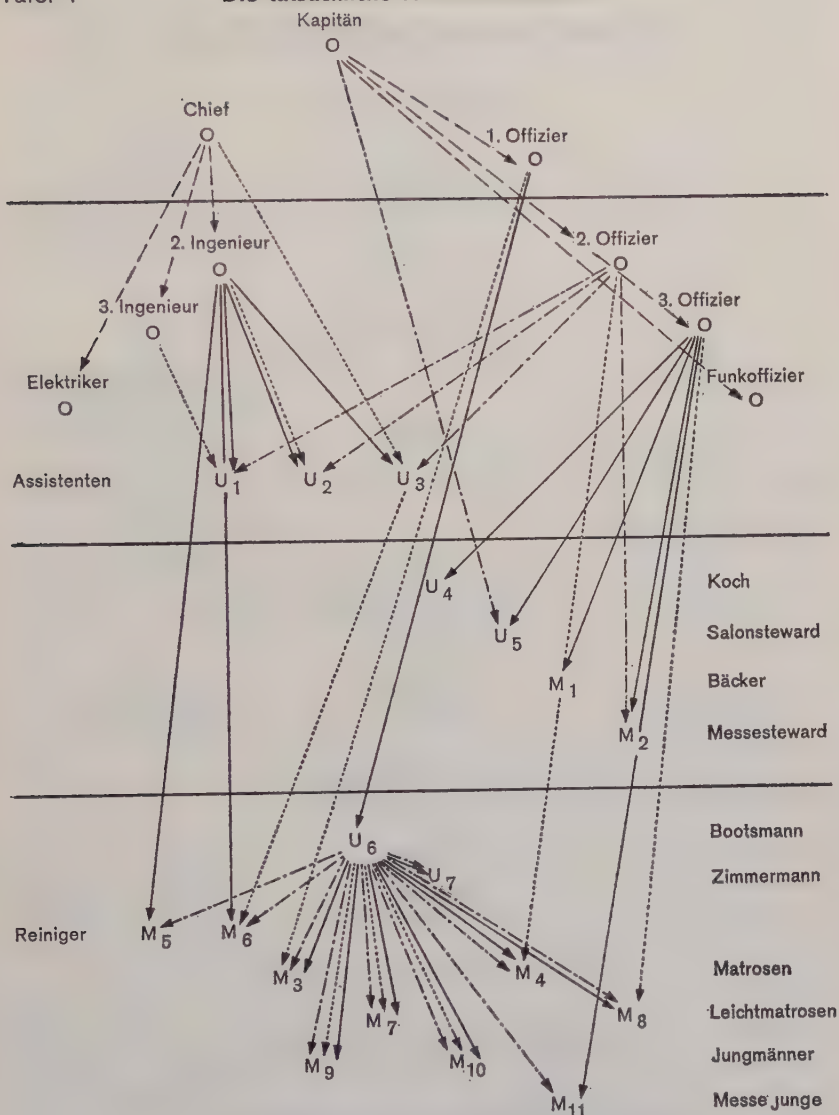
Wenn wir die funktionale Arbeitsorganisation auf die Verteilung der Vorgesetzten hin untersuchen, erhalten wir ein Gefüge von Herrschaftspositionen, das in Tafel 4 dargestellt ist. (Vgl. Anordnungs- und Kontrollbefugnis der Wachleiter.) Wir legen dabei den Normalfall zugrunde, daß sich das Schiff auf See befindet (s. Tafel 1). Innerhalb der beiden Dienstzweige Deck und Maschine hatte die Aufteilung der Anordnungsbefugnis der Wachleiter für die Wachen Normcharakter und wurde nach unseren Beobachtungen auch gegenseitig eingehalten. Wir konnten nicht beobachten, daß ein Wachleiter in die Kompetenzen des anderen während der Wachzeit eingegriffen hat. Der Sinn in dieser traditionellen Übung liegt in der Stärkung der Autorität des einzelnen Vorgesetzten gegenüber seinem Untergebenen. Wie wir durch Befragen der Mannschaftsmitglieder erfahren konnten, hätten diese aber auch die Weisung dienststranghöherer Offiziere oder Ingenieure ihres jeweiligen Dienstzweiges befolgt. Diese Chance bestand jedoch tatsächlich nur innerhalb des jeweiligen Dienstzweiges, auf der einen Seite Deck und auf der anderen Maschine. Mit Ausnahme des Kapitäns hatte keiner der übrigen Offiziere oder Ingenieure die Chance, in einem anderen Dienstzweig bei den Untergebenen Gehorsam zu finden. Diese Tatsache war eine der Ausdrucksformen des zwischen Decksmannschaft und Maschinenpersonal bestehenden latenten Konflikts. Er läßt sich vor allem aus seiner Entwicklung erklären, in deren Verlauf die Decksmannschaft seit der Segelschiffahrtszeit aus der alles beherrschenden Stellung an Bord mit dem Aufkommen der Dampfschiffe und Motorschiffe schrittweise verdrängt wurde. Auf seiten der Decksmannschaft spielt dieser emotionale Faktor heute noch eine große Rolle. Vom Maschinenpersonal wird dieser Konflikt durch ein häufig zur Schau getragenes Überheblichkeitsgefühl wachgehalten. Seine Ursache liegt in einer Art „Maschinenideologie“, die sich als ein „Gefühl der zuverlässigen und präzisen Arbeitsweise“ beschreiben läßt. Gegenüber den „Leuten von Deck“, die

man unter sich auch gern als „Decksbauern“ bezeichnet, fühlt man sich als Vertreter des „industriellen Zeitalters“. Das Maschinenpersonal fühlt sich in seiner Einstellung noch gestärkt dadurch, daß für den Maschinendienst meist eine abgeschlossene Lehre an Land verlangt wird (vgl. Tafel 6). Gegenüber der Decksmannschaft haben die Besatzungsmitglieder der Maschine den zusätzlichen Vorteil, daß sie einen für die Vergesellschaftung wichtigen Zeitabschnitt der Reifejahre noch in der Heimatgesellschaft verbringen können. Das äußert sich z. B. in verächtlichen Bemerkungen über die Lehrzeit der „Decksbauern“: Anstreichen und Rostklopfen sei doch keine Berufslehre. Bei den höheren Dienstgraden der Decksmannschaft führt auch die verschiedene Bezahlung zu Ressentiments. Die Tatsache, daß der entsprechende Dienstgrad bei den Ingenieuren jeweils ein Gehalt höher eingestuft ist, bildet eine Quelle ständigen Ärgers. Ein anderes Moment war ebenfalls von Bedeutung. Man beneidete die Ingenieure um die Möglichkeit, nach Erlangung ihrer Patente jederzeit eine entsprechende Stellung an Land antreten zu können. Dieses Bündel von Faktoren führte zu einem latenten Konflikt, der sich im allgemeinen nur in Form von scherzhaften Reibereien äußerte. Offen zutage trat dieser Gegensatz bei einem Ereignis, das sich auf der Rückfahrt von Chicago während einer Schleusenfahrt ereignete. Der amtierende Verpflegungsoffizier hatte ausnahmsweise für die Nacht für warmes Essen gesorgt. Auf seine Anweisung hin hatte der Koch eine Gemüsesuppe warmgestellt, die regen Zuspruch fand. Auch die Wachgänger aus der Maschine erschienen, nachdem sie davon erfahren hatten. Während der zweite und dritte Ingenieur ihre Portionen bekamen, wurde einem Maschinenassistenten die Suppe vorenthalten. Es kam zu einer lautstarken Auseinandersetzung, in deren Verlauf sich die Ingenieure mit dem Assistenten solidarisch erklärten. Diese offene Mißstimmung dauerte noch mehrere Tage an und führte in der Offiziersmesse zu einem betont förmlichen Umgang zwischen Offizieren und Ingenieuren. Dieser Gegensatz war in der Regel aber nur latent vorhanden. Er fand aber seinen Niederschlag in der strikten Trennung der Weisungsbefugnis für die beiden Dienstzweige.

Da, wie unter der funktionalen Organisation ausgeführt, nicht alle Besatzungsmitglieder den Wachen zugeteilt sind, bestehen für die Aufsicht über die Tagelöhner besondere Herrschaftspositionen. Der erste Offizier übte diese Position für die Decksmannschaft im engeren Sinne aus. Dabei delegierte er einen Teil seiner Befehls- und Kontrollbefugnis an den Bootsmann, soweit er nicht selbst bei den Arbeiten anwesend war (vgl. Tafel 4, Dienststellen-, Fach- und Disziplinaufsicht). Für die Tagelöhner in der Maschine hatte der zweite Ingenieur die Anordnungs- und Kontrollbefugnis. Für Arbeiten, die nicht im Rahmen des normalen Wachdienstes liegen, hat der zweite Ingenieur auch das Weisungsrecht über die Assistenten; er ordnete z. B. Überstunden an. Für das Dienst- und Verpflegungspersonal besteht eine Anordnungs- und Kontrollbefugnis beim dritten Offizier, wobei er von den Messesvorständen unterstützt wird. (Nachdem der dritte Offizier in Lagos seine Vertretungsreise abbrach, übernahm der zweite Offizier zusätzlich diese Funktion.) Messesvorstände sind der Kapitän für den Salon, der zweite

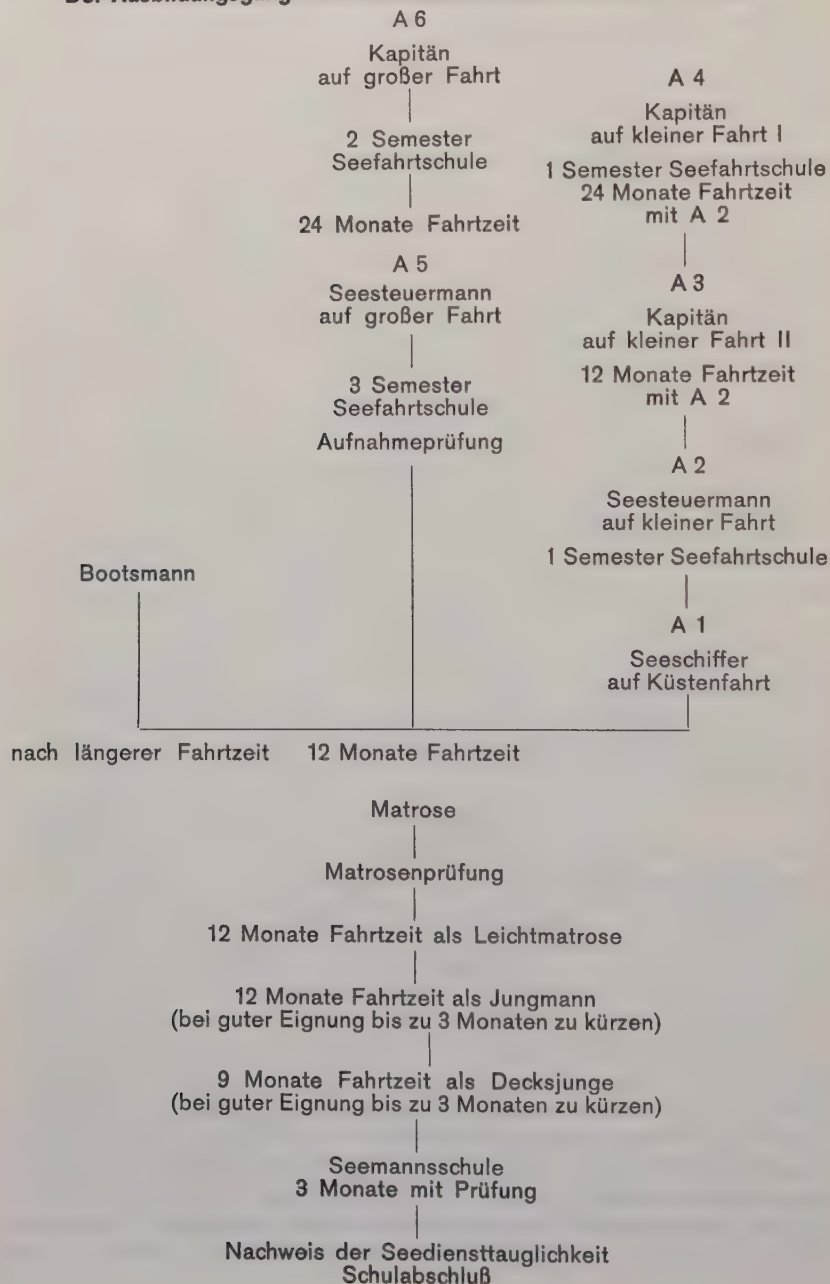
Tafel 4

Die tatsächliche Herrschaftsstruktur

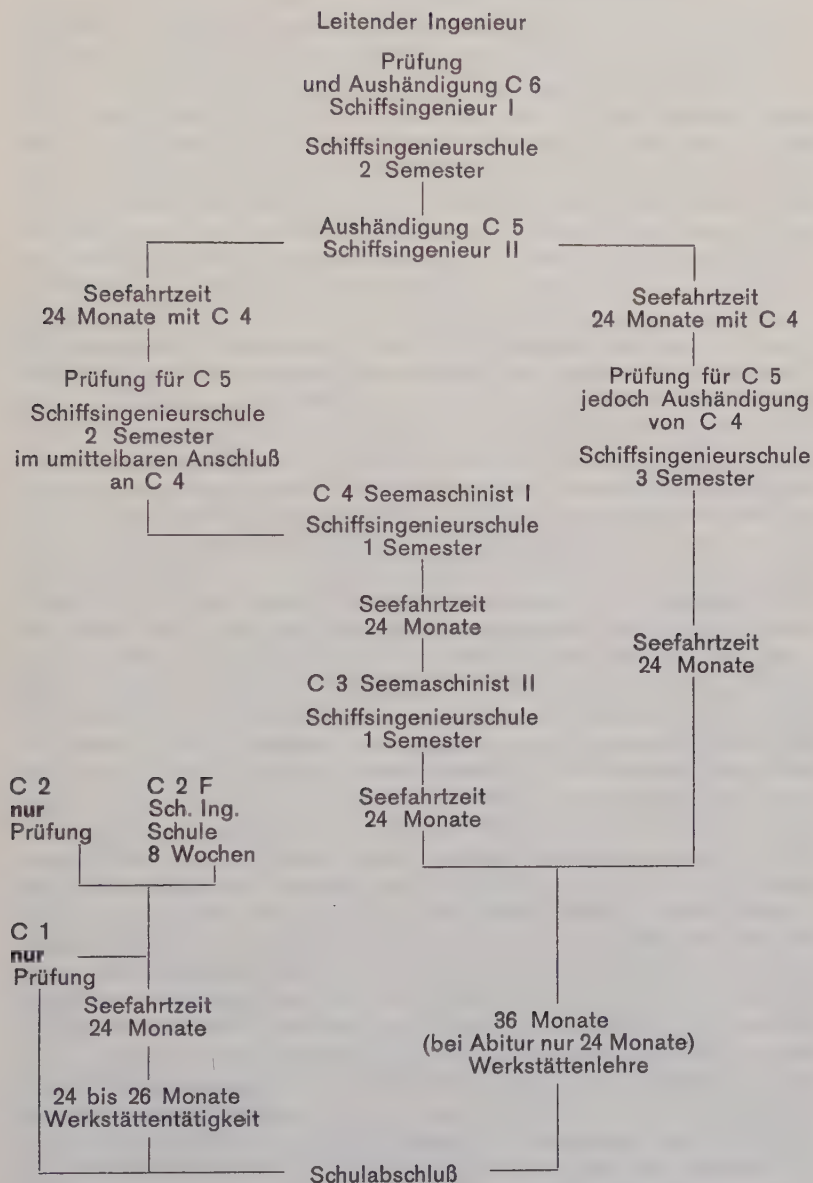


Tafel 5

Der Ausbildungsgang zum nautischen Schiffsoffizier und Kapitän



Der Ausbildungsweg zum technischen Offizier



Offizier für die Offiziersmesse und der Bootsmann für die Mannschaftsmesse (vgl. Tafel 4, ausgeübte Disziplinaraufsicht der Messevorstände).

b) Disziplinaraufsicht der Messevorstände

Die Aufsicht des Messevorstandes über den Steward ist zugleich Fach- und Disziplinaraufsicht. Daneben besteht für die Messevorstände eine Disziplinaraufsicht über alle Messemitglieder. In den drei Messen läßt sich dabei ein unterschiedlicher Grad der Ausübung erkennen. Der Kapitän übte seine Aufsicht nur dem Steward gegenüber praktisch aus. Im übrigen setzte die Teilnahme an den Mahlzeiten und dem Zusammensein einen so hohen Grad der Normkonformität voraus, daß eine weitergehende Herrschaftsausübung gar nicht erst stattfand. Wurde dieser Grad der Konformität nicht erreicht, dann bedeutete das auch das Ende der gemeinsamen Mahlzeiten. Deutlich wurde das nach einem direkt geleiteten Konflikt zwischen Kapitän und erstem Offizier, der sich auf der Reise von Lagos nach Dakar ereignete. Vorangegangen waren Auseinandersetzungen zwischen dem Kapitän auf der einen Seite und den unteren Diensträngen der Offiziere und Ingenieure mit der Mannschaft auf der anderen Seite, auf die wir an anderer Stelle noch ausführlich eingehen werden. Der erste Offizier hatte zwar mit dem Standpunkt der Untergebenen sympathisiert, hatte sich aber aus Verantwortungsbewußtsein mit der Schiffsführung solidarisch gezeigt. Der erste Offizier hatte nun beim Kapitän die Überstundenliste der Decksmannschaft eingereicht. Dabei fiel dem Kapitän auf, daß ein Leichtmatrose während der Hafenliegezeit neun Überstunden eingetragen hatte. Der Leichtmatrose hatte den Aushilfsmessejungen, einen Jungmann, vertreten und bei dieser Gelegenheit in dessen Bereich gründlich sauber gemacht. Die beiden Besatzungsmitglieder wurden auf die Brücke zitiert. Als sich herausstellte, daß die Säuberung überfällig gewesen war, mußte der Jungmann einen entsprechenden Verweis einstecken. Danach ging die Diskussion zwischen Kapitän und erstem Offizier um die zulässige Anzahl der Überstunden, in deren Verlauf der Kapitän dann andeutete, daß der erste Offizier sich die Hälfte des Überstundenlöstes durch Bier vergüten ließe. Darauf geriet der erste Offizier derartig in Erregung, daß der körperlich schwächere Kapitän die Brücke verließ. Später kam es dann vor dem Kapitänssalon zwischen den beiden zu einer weiteren lautstarken Auseinandersetzung, die im ganzen Mittschiff zu hören war. Beide drohten sie, sich gegenseitig in das Tagebuch einzutragen. Auf die Vorhaltungen des Kapitäns, daß der erste Offizier zu viel trinke, wurde dieser ausfallend. Dieser direkt geleitete Konflikt bedeutete das Ende der gemeinsamen Mahlzeiten des Kapitäns, des Chiefs und des ersten Offiziers im Kapitänssalon. Für den Rest der Fahrt ließ sich der erste Offizier jeweils eine halbe Stunde vor den beiden anderen Salonmitgliedern die Mahlzeiten servieren.

In der Offiziersmesse übt der zweite Offizier traditionsgemäß die Aufsicht als Messevorstand aus. Tatsächlich machte er von seinen Befugnissen aber nur gegenüber dem Messesteward Gebrauch. Die Offiziere erfüllten in der Regel die Verhaltenserwartungen, die an sie gestellt wurden. Eine Auseinandersetzung zwischen ihnen hätte, zumindest hinsichtlich der oberen Dienstränge,

wohl zu ähnlichen Folgen geführt wie die Auseinandersetzung zwischen den leitenden Herren im Kapitänssalon⁴⁶. Auch gegenüber den Maschinenassistenten machte der zweite Offizier nicht von seinen Befugnissen Gebrauch. Diese Funktion übernahmen der zweite und der dritte Ingenieur und der Elektriker. Sie griffen ein, wenn am Assistententisch aufsässige Reden geführt wurden oder wenn sie sich am Steward reiben wollten. Hierfür dürfte der oben angeführte latente Konflikt zwischen Deck und Maschine und die Tatsache ausschlaggebend gewesen sein, daß die Dienstaufsichtsberechtigten durch die Zuweisung von unangenehmeren Arbeiten die Sanktionsmöglichkeiten hatten, um den kleineren Unbotmäßigkeiten zu begegnen.

Ein anderes Bild bot die Kontrolle in der Mannschaftsmesse. Sie wurde hier vom Bootsmann gegenüber allen Messemitgliedern praktisch ausgeübt. Wie die Beobachtung zeigte, stand aber der Grad der Chance, für seine Befehle Gehorsam zu finden, im Zusammenhang mit der Dienstaufsicht. Der Bootsmann konnte sich bei dem Teil der Messemitglieder besser durchsetzen, der ihm auch dienstlich unterstand. Das traf zu bei allen Decksleuten, soweit sie im Tagelohn eingesetzt waren und die der Bootsmann während dieser Zeit als Vertreter des ersten Offiziers zu beaufsichtigen hatte. Man kann die Rolle des Bootsmanns in etwa mit der Rolle eines Meisters in einem Betrieb an Land vergleichen. Allerdings setzt das Zusammenleben auf engem Raum an Bord besondere Bedingungen. Seine Stellung wird durch die räumliche Trennung von Achterschiff und Mittschiff erschwert, die zugleich eine soziale Trennungslinie darstellt. Auf Tafel 7 wird gezeigt, daß das Mittschiff den Ausgangspunkt der formellen Kontakte darstellt, hier die Vorgesetzten, dort die Untergebenen. Diese Trennung wird noch durch die fast völlig fehlenden direkten informellen Kontakte besonders deutlich. Hinzu kommt noch das Generationenproblem: im Mittschiff die mittlere und ältere Generation, im Achterschiff die junge Generation. Auf der beobachteten Schiffeinheit war der Generationenunterschied zwischen achtern und mittschiffs besonders groß, da die ältere Matrosengeneration nur durch einen Spanier vertreten war, der wegen seiner mangelhaften Deutschkenntnisse keinen Einfluß auf die jungen Leute ausüben konnte und so dem Bootsmann in seinen erzieherischen Aufgaben nicht zur Seite stehen konnte. Diese starre Trennung von Vorgesetzten und Untergebenen führte zu einem latenten Konflikt zwischen der Mannschaft und den Mittschiffsangehörigen. Er äußerte sich in einer Art Kampfstimmung gegen „die von mittschiffs“, die häufig im Gespräch im internen Kreis zutage trat, und in den Streichen und kleineren Mauseereien, die man mittschiffs verübte. So schleppte man Aschenbecher, Fußabstreifer, Salzfüßer und Nahrungsmittel in kleinen Mengen nach achtern, sobald man die Dinge möglichst unter den Augen der Mittschiffsangehörigen entwendet hatte. Die verbrecherische Grundlage fehlte dieser Abreaktion des Aggressionstriebes. Es waren jugendliche Streiche, die zugleich eine Rebellion gegen die Autorität beinhalteten.

c) Die Kontrolle durch die Herrschaftsspitze

Die Verteilung der Herrschaft auf die Rollenpositionen, wie wir sie bisher

dargestellt haben, bildet das primäre System der praktischen Herrschaftsausübung an Bord. Sie beschränkt sich auf dieses System, solange die Inhaber der Herrschaftspositionen ihre Funktionen den Verhaltenserwartungen der übrigen Vorgesetzten entsprechend wahrnehmen. Diese weitgehende Beschränkung der Herrschaftsausübung auf die fachlich zuständigen Vorgesetzten ist auch für Kapitän und Chief als Träger der obersten Gewalt verbindlich. Sie müssen ebenfalls bei ihren Anweisungen den traditional entstandenen Weg über die Rollenträger einhalten. Als diese Norm nicht beachtet wurde, kam es zu einem Konflikt zwischen Chief und zweitem Ingenieur. Der zweite Ingenieur hatte dem Reiniger, der im Tagelohn beschäftigt war, wie es ihm zustand, aufgetragen, eine bestimmte Arbeit zu verrichten. Als er die Ausführung seines Auftrages nach zwei Stunden kontrollieren wollte, fand er den Reiniger nicht bei der angewiesenen Arbeit, sondern erst nach längerem Suchen an einer abgelegenen Stelle. Dort hatte er im Auftrag des Chiefs eine Reparatur vorzunehmen. Der zweite Ingenieur war nun der Meinung, der Chief hätte ihn zumindest über seine Anordnung unterrichten müssen und vertrat diese Ansicht auch gegenüber dem Chief. Zwischen beiden kam es zwar zu keiner großen Auseinandersetzung, aber man merkte dem betont reservierten gegenseitigen Verhalten die Verärgerung an. Über diesen Vorfall wurde im Kreise der Ingenieure noch diskutiert. Man führte an, daß bei einigen Reedereien auch in Gegenwart sämtlicher Beteiligten der oberste Vorgesetzte sich nicht direkt an den Untergebenen mit einer Anweisung wende, sondern immer an den zuständigen Ingenieur. Das fand man zwar zu formalistisch und umständlich; Chief oder Kapitän sollten jedoch, um die Autorität der Dienststellenleiter nicht zu untergraben, diese von ihrem Vorhaben unterrichten. Dazu würde es genügen, die Anweisung in ihrer Gegenwart direkt an den Untergebenen zu geben.

In der Regel beschränken sich die beiden Spitzen der Autoritätshierarchie, Kapitän und Chief, auf die Kontrolle des primären Herrschaftssystems. Wir können also festhalten: Dem Kapitän steht traditionsgemäß die oberste Anordnungsbefugnis zu. Auf der untersuchten Schiffseinheit hatte sich aber die Norm herausgebildet, daß der Kapitän für die Decksmannschaft und der Chief für das Maschinenpersonal die Herrschaft ausübten. Gegenüber den Mannschaftsdienstgraden wurde die Herrschaftsausübung der beiden Autoritätsträger in der Regel nur dann realisiert, wenn es galt, die Autorität der primären Herrschaftsgruppe zu stärken. Kapitän und Chief übten zugleich die Kontrolle über die Offiziere, Ingenieure, den Funker und den Elektriker aus. Da ein hoher Grad der Verhaltenskonformität unter dieser Gruppe festzustellen war, wurde die Kontrolle nicht spürbar ausgeübt. Wie wir oben ausgeführt haben, ist die Kontrollmöglichkeit der Autoritätsspitze auch sehr beschränkt, da sie weitgehend von der Kommunikation abhängt. Diese wiederum ist an Bord nur gesichert, wenn zwischen der Herrschaftsspitze und den Herrschaftsausübenden der primären Gruppe informelle Kontakte vorhanden sind. Wir wenden uns jetzt im folgenden der informellen Gruppierung an Bord zu.

IV. Die informellen Gruppierungen: Quasirolle und Normenkonflikte

Wie wir oben (Seite 23) ausgeführt haben, vereinigt die Sozialstruktur die einzelnen Erwartungskomplexe zu einem Sozialsystem, indem sie die arbeitsgeteilten Arbeitsstellungen unter technischen und organisatorischen Gesichtspunkten kombiniert, wie wir es in den Abschnitten 2 und 3 des vorangehenden Kapitels beschrieben haben. Daneben gewinnt die informelle Organisation⁴⁷ oder informelle Gruppierung⁴⁸ besondere Bedeutung. Das Leben auf engstem Raum ohne Ausweichmöglichkeiten, die sich über die vollen 24 Tagesstunden erstreckende Arbeitszeit, die trotz der zahlenmäßig kleinen Mannschaftsstärke umfangreiche Autoritätshierarchie geben der informellen Organisation an Bord ihr Gepräge. Wir wollen im folgenden untersuchen, welche informellen Gruppierungen an Bord zu beobachten waren und an Hand von Beispielen deutlich machen, welche Normen innerhalb und zwischen den einzelnen informellen Gruppen spielen und auf ihre Bedeutung für die Rollen- und Normenkonflikte an Bord eingehen. Auf Tafel 7 wurde der Versuch unternommen, die beobachteten informellen Gruppierungen an Bord nach den wichtigsten äußeren Kriterien darzustellen. Als Ausgangspunkt wurden gemeinsame Landgänge, häufige informelle Gespräche und gemeinsame Freizeitgestaltung, z. B. mit Kartenspiel und Schach, gewählt. Die gemeinsamen Mahlzeiten im Kapitänssalon, in der Offiziersmesse und in der Mannschaftsmesse sind ein unechtes Kriterium für die informellen, spontanen Beziehungen, da sie traditionsgemäß ein Bestandteil der formalen Organisation geworden sind. Für den Ablauf der Mahlzeiten, für die Sitzordnung haben sich normierte Regelungen herausgebildet, die die Dienstrangstellung bis in das letzte Detail berücksichtigen. So findet sie in allen drei Messen in der Sitzordnung und in der Reihenfolge der Bedienung durch den Steward ihren Niederschlag. Begonnen wird beim Messevorstand, dann folgen die übrigen Messemitglieder, deren Rang sich auch aus der Sitzordnung ergibt. Selbst in der Mannschaftsmesse wachten die Mitglieder eifersüchtig darüber, daß diese Sitzordnung bei den Mahlzeiten und die Reihenfolge der Bedienung durch den Messejungen streng eingehalten wurde. Immerhin ließen die nach den Mahlzeiten zusammenbleibenden Gruppen und die Themen der geführten Gespräche Schlüsse auf die informellen Gruppen zu. Nach unseren Beobachtungen hatten sich zwei große und eine kleinere informelle Gruppierung herauskristallisiert. Nimmt man die gemeinsamen Mahlzeiten als unechtes Kriterium heraus, dann ließen sich noch zwei Einzelgänger feststellen, nämlich der erste Offizier und der Bootsmann. Es dürfte kein Zufall sein, das ausgerechnet diese beiden in besonders schwerwiegende Konflikte verwickelt wurden, die zur vorzeitigen Abmusterung führten.

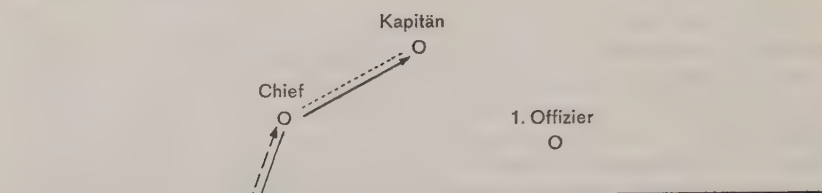
1. Die Offiziersgruppe

Die eine große informelle Gruppierung setzte sich ausschließlich aus Offiziersdiensträngen zusammen. Kernzelle dieser Gruppe waren der zweite Ingenieur, der dritte Ingenieur und der Elektriker. Zu ihnen stießen dann der

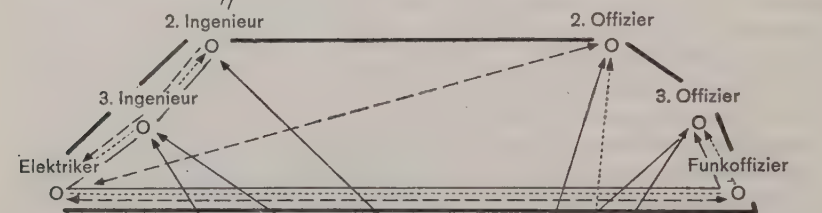
Tafel 7

Die informellen Gruppierungen

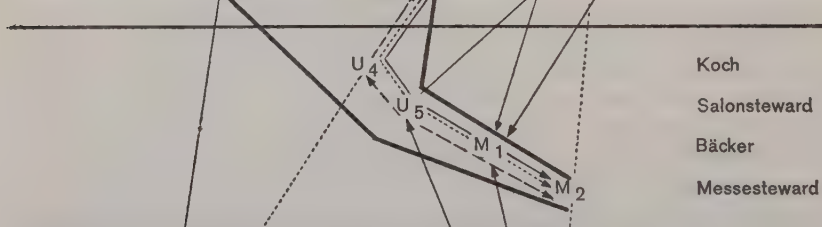
Mitglieder des Kapitänssalons:



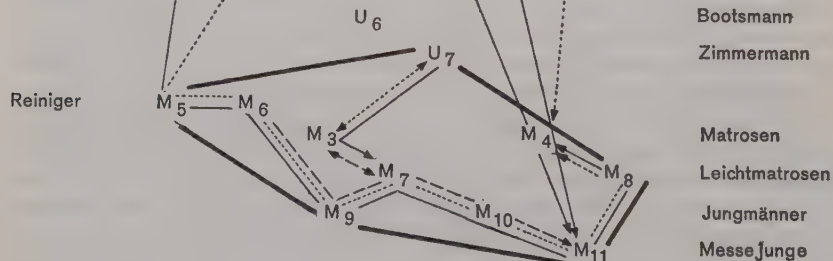
Mitglieder der Offiziersmesse:



Assistenten



Mitglieder der Mannschaftsmesse:



Gemeinsame Landgänge

Gemeinsame, informelle Gespräche

Gemeinsames Kartenspiel, Schach

Chief, der Funker und der zweite und der dritte Offizier. Bei informellen Gesprächen kam auch der Kapitän dazu, der dann allerdings den Ton angab. Zu berücksichtigen ist, daß der ständige Wachwechsel an Bord für die Offiziersgruppe ein Hindernis darstellt, eine längere Freizeit gemeinsam zu verbringen. Die informellen Beziehungen ließen sich aber in den Arbeitspausen, nach den Mahlzeiten und vor allem während der Liegezeit auf Reede und in den Häfen beobachten. Bei diesen zwanglosen Gelegenheiten wurde Karten gespielt wie Skat und Canasta oder Schach. Man unterhielt sich auch über die Ereignisse an Bord, die über die Nachrichtenquellen — die Assistenten, Stewards oder das Küchenpersonal — an die Offiziersgruppe gelangten. Häufiger Gesprächsstoff waren auch technische Probleme in der Maschine, Erfahrungen von früheren Reisen und Landabenteuer. Daneben lieferten die Bordzeitung, die während der Seereisen täglich erschien, und die an Bord kursierenden Zeitungen, von ihnen besonders die Illustrierten, den Stoff für die Unterhaltungen. Diese Gespräche waren oft ein Ventil für eine Anzahl der Konflikte und anderer Schwierigkeiten, die an Gewicht verloren, wenn sich in diesem Kreise Übereinstimmung in der Beurteilung der Situation ergab. Oft bildeten Charterer und Reeder den Stein des Anstoßes, wenn z. B. die Ungewißheit über das Reiseziel und die mangelhafte Versorgung mit Post Anlaß zu gemeinsamen Unmutsäußerungen gab. Neben dem Dienstrang waren auch persönliche Qualitäten für die Prestigestellung innerhalb der informellen Gruppe von Bedeutung. Die entstandenen spezifischen Rollen selbst lehnten sich zwar stark an die soziale Rolle an Bord an, doch konnten die Gruppenmitglieder durch gute Allgemeinbildung, gewandte Umgangsformen und Erzähltalent eine angehobene Quasi-Rolle in der informellen Gruppe spielen. Dieses Bestreben war bei den beiden Offiziersrängen, dem Elektriker und dem Funker, die keinen festen Platz in der Decks- und Maschinenhierarchie hatten, besonders ausgeprägt. Bei dem Elektriker konnte man ein auffallend normkonformes Verhalten feststellen. Verbunden mit der Fähigkeit, seine gute Allgemeinbildung und sein Unterhaltertalent richtig auszuspielen, konnte er innerhalb der informellen Gruppe eine tonangebende Quasi-Rolle einnehmen. Ganz anders lagen die Dinge bei dem Funker. Er spielte die Quasi-Rolle des Hackhuhnes im Kreise der informellen Gruppe. Bei den Mahlzeiten und im informellen Kreis war er die Zielscheibe der allgemeinen Spottlust. „Brüderlein“, wie er allgemein von den Offizieren genannt wurde, mußte manchen Spott ertragen, sei es, daß er gerne Fleisch aß, sei es, daß er keine Zwiebeln mochte, die es fast zu jeder Mahlzeit gab. Er trug das mit lächelnder Gutmütigkeit und zog gehorsam den Kopf ein, wenn einer der Offiziere oder Ingenieure ihm scherzhaft eine Ohrfeige anbot. Verbunden mit seinen besonderen Positionen als Kantinenverwalter und Geheimnisträger als Funker sicherte ihm seine Quasi-Rolle jedoch einen gewichtigen Platz in der informellen Gruppierung.

An Hand von Beispielen wollen wir jetzt eine Reihe von normierten Verhaltenserwartungen aufzeigen, die intern in der informellen Offiziersgruppe und extern für den Umgang mit den übrigen Gruppen beobachtet werden konnten. Zu den internen Verhaltensnormen gehörte der Sitzkomment. Er

wurde nach unseren Beobachtungen auch dann beibehalten, wenn die Offiziere und Ingenieure schon mehrere Jahre gemeinsam auf den Schiffen der Reederei gefahren waren. Auf Befragen führte man übereinstimmend zwei Gründe für die Einhaltung dieser Norm an: Einmal ließe sich die Autorität innerhalb der Dienstranghierarchie, wo praktisch jeder Vorgesetzte des anderen sei, so besser aufrecht erhalten, zum anderen habe sich die formelle Betonung des Abstandes in der physischen Enge an Bord als emotions- und damit als konflikthemmend erwiesen. Zu diesem Bereich der Bemühungen, eine gewisse Intimsphäre trotz des engen Zusammenlebens zu bewahren und direkt geleitete Konflikte zu vermeiden, gehört auch die normierte Verhaltenserwartung, daß niemand ohne anzuklopfen die Kammer eines anderen Gruppenmitgliedes betreten durfte. Außer dem Steward durfte sich niemand in einer leeren, bewohnten Kammer aufhalten. Man konnte häufiger in Gesprächen mittelbar die Androhung der Sanktion in Form körperlicher Züchtigung für den Fall der Übertretung dieser Norm hören. Zu diesem Bereich zählte auch, daß man niemanden auf private Sorgen ansprach, solange der Betreffende nicht von sich aus auf das Thema zu sprechen kam. Das schloß nicht aus, daß man sich nicht darüber mit anderen Offizieren unterhielt. Gerade an Bord blühte der Klatsch mangels anderen Gesprächsstoffes. Auf Sanktionen stieß auch derjenige, der aus nicht dienstlichen oder unwichtigen Gründen den Schlaf der Gruppenmitglieder störte. Das mußte einer der Offiziere erleben, der nachts den Elektriker und zwei Maschinenassistenten geweckt hatte, um sich von ihnen einige Flaschen Bier zu leihen. Dieses Verhalten wurde an den nachfolgenden Tagen in der Messe allgemein mit harten Worten gerügt. Man legte zwar das Schwergewicht auf die Aussage, man habe keine Lust, in Schwimmwesten zu schlafen, weil der Wachhabende volltrunken sei, den größten Anstoß erregte jedoch die Tatsache, daß jemand aus diesem Grund die Leute aus dem Schlaf holte. Da sich dieser Vorgang wiederholte, erschien in der Bordzeitung ein als Meldung getarnter Bericht über einen betrunkenen Alsterdampferführer, der von darüber erbosten Passagieren verprügelt worden war und anschließend zwecks Ausnüchterung in das Alsterwasser getaucht worden war. Man erwartete auch von den Mittschiffbewohnern, daß sie alle Dinge des täglichen Bedarfs seefest verstauten. Das galt vor allem für Türen und Schubladen, die festgelegt werden mußten. Besonders Neulinge kommen aus dem Staunen nicht heraus, was bei Seegang alles zu rollen und klappern anfängt. Sie merken aber sehr schnell an der Reaktion der Mitbewohner, daß diese sich nicht lange mit den neuen Geräuschen abfinden werden. In der Regel wurden sie zuerst in scherzhafter Form auf den fahrlässig verursachten Lärm hingewiesen. Im Wiederholungsfall fielen dann, wie wir beobachten konnten, harte Worte. Diese Verhaltenserwartung ist für einen Neuling deshalb so erstaunlich, weil in den Kammern der Offiziere, die alle oberhalb des Maschinenraumes lagen, die verschiedensten Geräusche mit den unterschiedlichsten Phonstärken aus der Maschine zu hören waren. Auch das Arbeiten der Schiffswände bei Seegang vollzog sich nicht ohne störende Geräusche. An diese üblichen Geräusche scheinen sich die Seeleute allgemein auch sehr schnell zu gewöhnen, so daß ihnen die oben

geschilderten, ungewohnten Geräusche sofort auffallen. Von den Ingenieuren wurde dazu noch betont, daß sie es gewohnt seien, mit halbem Ohr auf ungewöhnliche Geräusche zu achten, um rechtzeitig drohende Gefahren in der Maschinenanlage zu bemerken. Das setzte sich sogar bis in den Schlaf fort.

Die hier an Beispielen aufgeführten Normen galten intern, waren aber auch zugleich extern für die übrigen Besatzungsmitglieder im Umgang mit der Offiziersgruppe verbindlich. Neben diesen Normen, die aus dem engen Zusammenleben an Bord resultierten, traten dann intern in der Offiziersgruppe eine Reihe von Verhaltenserwartungen mit Normcharakter, die für das Verhältnis Vorgesetzter — Untergebener von Bedeutung waren. Hierzu gehört eine traditional weit zurückverfolgbare Norm, die schon zur Segelschiffahrtszeit Gültigkeit hatte. Sie läßt sich etwa so formulieren: „Pflege als Offizier oder Ingenieur außerhalb der Dienstzeit keinen persönlichen Kontakt mit den Mannschaftsdienstgraden.“ Nach den Aussagen der befragten Offiziere und Ingenieure setzte man sich andernfalls der Gefahr aus, sich Blößen zu geben, die zu einem Autoritätsverlust führen könnten. Die Verbindlichkeit dieser Norm war zu beobachten, als einer der Offiziere häufiger mit einem der Leichtmatrosen zusammen Landgänge unternahm und infolgedessen durch die informelle Offiziersgruppe weitgehend geschnitten wurde. Vor allem den Maschinenassistenten, die sich als Offiziersanwärter in einer unglücklichen Zwischenstellung befanden, wurden von den vorgesetzten Ingenieuren häufiger der Vorwurf gemacht, sie hätten sich in ihrer informellen Gruppe mit den Stewards und dem Küchenpersonal zu sehr verbrüdet und könnten sich deshalb diesen gegenüber auch nicht durchsetzen. Wie eine Befragung der Mannschaftsdienstgrade ergab, bestand auf ihrer Seite auch die Erwartung, daß Vorgesetzte sich so distanziert zu verhalten hätten. Sie wünschten sich ihrerseits nur von den Vorgesetzten, auch in den theoretischen Schulfächern, die sie später auf der Seemannsschule erwarteten, unterrichtet zu werden. Näheren persönlichen Kontakt erwarteten sie nicht. Die strikte Trennung von Vorgesetzten und Mannschaftsdienstgraden dürfte tatsächlich auf die Abschirmung der Herrschaftsrollenträger von den Untergebenen zurückzuführen sein. Ihre Rechtfertigung⁴⁹ kann man darin sehen, daß es dadurch den jüngeren Offizieren und Ingenieuren erleichtert wird, nach einer kurzen Schulzeit in die Rolle des Vorgesetzten überzuwechseln. Ihre anfängliche Rollenunsicherheit scheint den Wunsch wachzurufen, sich in der neuen Umgebung besonders normkonform zu verhalten und von sich aus die Brücken zum Mannschaftsstand möglichst schnell abubrechen. Dazu mag auch die Furcht beitragen, daß sie sich in ihrer neuen Rolle als Herrschaftsausübender gegenüber den Mannschaftsdienstgraden nicht durchsetzen können, und die Vorstellung, daß das Fehlen von informellen Bindungen und die dadurch erreichte Distanzierung die Autoritätsausübung erleichtern würde. Ein weiterer Grund für diese soziale Distanzierung mag darin liegen, daß an Bord die Möglichkeit fehlt, die Freizeit in einem Bekanntenkreis zu verbringen, der auch der sozialen Selbsteinschätzung entspricht. Es fehlt die Chance, ein in der Berufsrolle nicht erfülltes Prestigebedürfnis durch die Rolle in einer anderen sozialen Einheit zu kompensieren. Wir haben auf eine parallele

Erfahrung bei den Außenseiterpositionen des Funkers und des Elektrikers bereits oben hingewiesen. Hierher gehört auch die Verhaltenserwartung, daß Angehörige der Offiziersgruppe sich gegenüber den Mannschaftsmitgliedern mit den anderen Mitgliedern solidarisch zu verhalten haben. Dazu gehört, daß man sich nicht in die Sanktionsvollzüge gleichgestellter Gruppenmitglieder einmischen darf. Dieses Recht wird nur dem Kapitän und dem Chief zugestanden. Folgendes Beispiel soll zur näheren Erklärung dienen: Das Schiff lag im Hafen von Lagos. Es war abends und nur der Hilfsdiesel für die Stromerzeugung lief. Daher hielt sich der wachhabende Assistent — er mußte nur alle zwei Stunden den Ölstand nachprüfen — meist an Deck auf, wo die Ingenieure in der Laube Skat spielten. Als der Assistent sich anschickte, drei Flaschen Bier in der Offizierspantry kaltzustellen, bat ihn sein Wachvorgesetzter, für ihn vier Flaschen mitzunehmen. Das tat der Assistent auch, allerdings mit offensichtlichem Widerwillen. (In den Tagen vorher waren die drei Assistenten bereits mehrmals durch unfreundliches Benehmen aufgefallen.) Als ihn dann der Ingenieur nach ca. einer Stunde augenzwinkernd aufforderte, doch einmal nach der Maschine zu sehen und gleich die Bierflaschen auf dem Rückweg mitzubringen, wurde er aufsässig. Er sei nicht verpflichtet, Bier zu transportieren. Eine Weile ging das hin und her, bis einer der anderen Ingenieure aufstand und das Bier heraufholte. Einige Zeit später verlangte der Assistent dann von seinem Vorgesetzten den Schlüssel für die Pantry (die Assistenten hatten keinen eigenen Schlüssel für die Pantry), doch der Ingenieur verweigerte dem Assistenten den Schlüssel. Im Verlauf der Auseinandersetzung bekam der Assistent Hilfestellung von einem Decks-offizier, der von Land kam und ihm seinen Schlüssel aushändigte. Daß er sich in den Streit einmischte, nahmen ihm die Ingenieure sehr übel. Sie stellten ihn in einem Gespräch unter vier Augen, in dessen Verlauf sich der Offizier dann damit entschuldigte, daß er nicht gewußt habe, worum es ging. Zwischen den Ingenieuren kam es über die Art und Schwere der Sanktion gegenüber dem Assistenten zu einem ausgedehnten Disput. Der unmittelbar beteiligte Ingenieur wollte es im Hinblick auf die allgemeine Lustlosigkeit an Bord, die durch verschiedene Faktoren bedingt war, auf die wir noch näher eingehen werden, mit einem ernsten Appell an alle drei Assistenten bewenden lassen. Er wollte den Assistenten ins Gewissen reden, die ihnen gewährten Freiheiten durch gutes Benehmen und durch zuvorkommendes Verhalten gegenüber den Vorgesetzten zu honorieren. Die beiden anderen Ingenieure vertraten dagegen die Ansicht, die Assistenten hätten genug Zeit gehabt, um ihren guten Willen unter Beweis zu stellen. Es wäre höchste Zeit, die Relationen wieder zurechtzurücken. Das ginge aber nur, „wenn man andere Saiten aufziehe“. Man einigte sich auf einige Zeit verschärften Dienstes mit anschließender Gewissenserforschung durch den zweiten Ingenieur. Die Sanktion erfüllte ihren Zweck. Die Assistenten führten ihren verschärften Dienst ohne jede Widerrede aus und sorgten untereinander dafür, daß keiner einem Vorgesetzten unangenehm auffiel. So konnte der innerhalb der Maschinenbesatzung aufgetretene manifeste, direkt geleitete Konflikt bald wieder beigelegt werden.

Bis vor einigen Jahren gehörte auch der Uniformzwang zu den ungeschriebenen Normen der Offiziersgruppe. Diese Norm verliert nach unseren Beobachtungen an Gültigkeit. Auf dem beobachteten Trampschiff wurden nur noch vom Chief und Kapitän im Hafen Uniform getragen, zeitweilig auch vom Elektriker und vom Funker. Diese beiden zeigten sich gern in Uniform. Die frozzelnden und ironischen Bemerkungen der Ingenieure hielten sie aber meist davon ab. Streng eingehalten wurde dagegen die Norm, daß die Messe nicht in Arbeitskleidung betreten werden durfte.

2. Die Mannschaftsgruppe

Die eben genannte Norm erfuhr in der zweiten großen informellen Gruppe, der alle Mannschaftsmessemitglieder mit Ausnahme des Bootsmannes angehörten (vgl. Tafel 7), insoweit eine Abwandlung, daß es dort nicht geduldet wurde, mit bloßem Oberkörper während der Mahlzeiten die Messe zu betreten. Wer diese Norm übertrat, mußte eine Kiste Bier spendieren. Abweichend von der Offiziersgruppe herrschte unter den Mannschaftsmitgliedern, einschließlich Bootsmann, Duzkomment. Dadurch bekam der gesamte Umgangston eine kameradschaftliche Note. Es waren aber im Verhältnis zur Offiziersgruppe unverhältnismäßig mehr manifeste, direkt geleitete Konflikte zu beobachten, die die ganze Skala vom einfachen Aufbegehren über wilde Drohungen bis zu Tätlichkeiten umfaßte. Zu ernsthaften Schlägereien kam es allerdings während der Dauer der Untersuchung nicht. Hinsichtlich der Wahrung einer gewissen Intimsphäre in den Kammern galten die gleichen Verhaltenserwartungen wie in der Offiziersgruppe. Naturgemäß erfuhren die Solidaritätsvorstellungen in der informellen Mannschaftsgruppe eine entsprechende Abwandlung. Wir haben oben bereits auf den latenten Konflikt zwischen Achterschiffbesatzung und Mittschiffsangehörigen hingewiesen. Gegenüber den vorgesetzten Offizieren und Ingenieuren ließ sich eine Abschirmung feststellen. Dazu gehörte, daß Vergehen der Mannschaftsangehörigen, auch wenn sie von der Gruppe selbst nicht gebilligt wurden und von ihr selbst sanktioniert wurden, nicht nach oben weitergeleitet werden durften. Diese Verhaltensnorm wurde sogar bei ernsthaft strafrechtlichen Vergehen eingehalten. In Bayonne brachte z. B. einer der beiden Leichtmatrosen von seinem nächtlichen Landgang ein Fahrrad mit an Bord, das er angeblich für 30 NF gekauft hatte. Diese Darstellung glaubte ihm keiner seiner Kameraden. Sie verlangten von ihm, das Rad an Land zurückzustellen, und hielten ihm eine unehrenhafte Handlungsweise vor, die bei weitem über einen Spaß hinausgehe. Außerdem verwies man ihn darauf, daß in Dänemark immer erst auf deutschen Schiffen nach verschwundenen Fahrrädern gesucht werde. Solches Verhalten bringe die deutschen Seeleute in schlechten Ruf und ähnliches mehr. Keiner kam jedoch auf die Idee, den vorgesetzten Offizier oder dem Kapitän, der an Bord ja die polizeiliche Gewalt ausübt, von dem Vorfall Mitteilung zu machen. Dieses Ereignis stellt allerdings in seiner Art eine Ausnahme dar. Dieser Leichtmatrose stach überhaupt durch sein labiles Verhalten von den übrigen Gruppenmitgliedern ab. Das äußerte sich auch in seiner

Außenseiter-Quasi-Rolle innerhalb der informellen Gruppe. Er spielte nicht mit den übrigen zusammen Karten und sonderte sich auch bei den Landspaziergängen regelmäßig von den übrigen Gruppenmitgliedern ab, was von ihnen nicht ungern gesehen wurde. Die Freizeitbeschäftigung der Mannschaft bestand in der Regel darin, daß sich in verschiedenen Kammern kleiner Gruppen zusammenfanden und erzählten, Musik vom Tonband oder aus dem Radio hörten. Daneben las man Kriminalromane und Illustrierte, die in den Häfen auf anderen Schiffen — mit Deutschen an Bord — ausgetauscht wurden. Zu größeren, gemeinsamen Feiern kam es nur an Geburtstagen und bei Beförderungen. Informeller Gruppenführer war der deutsche Matrose. Er übernahm auch die formelle Leitung der Gruppe, nachdem der Bootsmann zum Passagier gemacht war.

Diese beiden hier beschriebenen großen informellen Gruppen, die ja auch im großen und ganzen der Unterscheidung von Offiziers- und Mannschaftsgraden entsprechen, bildeten die Gruppen mit dem größten Zusammenhalt.

3. Die Zwischengruppierung

Der dritten Gruppe, der (wie Tafel 7 zeigt) die Assistenten, der Salon- und Messeseward und das Küchenpersonal angehörten, kann man nicht die Bezeichnung einer informellen Gruppe in dem oben beschriebenen Sinn geben. Gemeinsamkeiten bestanden nur hinsichtlich häufiger gemeinsamer Kartenspiele und unregelmäßiger Zusammenkünfte beim Bier. Es handelte sich mehr um eine zwanglose Gruppierung zur Ausfüllung der Freizeit ohne verbindliche Gruppennorm. Diese Gruppe war vor allem für die Kommunikation an Bord von Bedeutung. Über sie lief die Nachrichtenverbindung sowohl von unten nach oben wie auch in umgekehrter Richtung. In dieser Gruppe bildeten die Assistenten die eine, relativ geschlossene Untergruppe und Koch und Salonsteward die andere.

Der Kochsmaat, der Bäcker, spielte hier, wie auch allgemein allen Besatzungsangehörigen gegenüber, die Quasi-Rolle des Spaßmachers und Hanswurst, der stets zu Streichen aufgelegt, seinerseits sämtliche kritischen Situationen auf diese Weise recht glimpflich überstand. Kritische Situationen ergaben sich im Zusammenhang mit der recht mangelhaften Qualifikation des Küchenpersonals ziemlich oft. Das wirkte sich sehr nachteilig auf das ganze Betriebsklima aus.

Im Zusammenhang mit der Beschreibung der allgemeinen Faktoren, die sich auf das Betriebsklima auswirken, gehen wir jetzt auf die folgenschwersten Konflikte ein, die das Sozialsystem erschütterten.

V. Das Betriebsklima und seine Bestimmungsfaktoren

Bei dem Versuch, die Konflikte an Bord zu erfassen, müssen auch die Faktoren berücksichtigt werden, die von vornherein Leben und Arbeit an Bord eines Schiffes beeinflussen. Sie bergen, jede für sich gesehen, noch keinen

Konfliktstoff, können aber zusammen eine Atmosphäre schaffen, die der einzelne nicht mehr ertragen kann. Die Spannungen können derart zunehmen, daß eine unfreundliche Geste bereits heftige Auseinandersetzungen auslösen kann. Wir beschränken uns auf die Aufzählung der wichtigsten Faktoren, die an Bord zu beobachten waren.

1. Allgemeine, erwartete Faktoren

Hierzu zählen einmal jene Faktoren, die durch die Eigenschaft des Schiffes als schwimmende Sozialeinheit, die losgelöst von der Umwelt operiert, bedingt werden:

- a) Das räumlich eng begrenzte Leben an Bord ohne Ausweichmöglichkeit, ohne eigene Intimsphäre, und das dadurch hervorgerufene Gefühl, ständig unter Kontrolle zu sein.
 - b) Die ungenügende Kommunikation mit der Heimatgesellschaft.
- Außerdem zählen dazu arbeitsbedingte Faktoren, die zwar nicht nur auf Schiffen auftreten, aber in Verbindung mit den oben genannten Erscheinungen das Betriebsklima nachdrücklich beeinflussen:
- c) Die schwere körperliche und teilweise gefährliche Arbeit an Deck.
 - d) Die Arbeit in einem lärmerfüllten, stickigen und heißen Maschinenraum unter ständiger Brandgefahr.

Die unter a) bis d) aufgeführten Faktoren führen in der Regel nicht zu direkt geleiteten Konflikten, da sie zu den Bedingungen gehören, die der Seemann kennt und denen er sich freiwillig mit dem Abschluß des Heuervertrages unterwirft. Das bei dem einzelnen durch sie unter Umständen hervorgerufene körperliche Unwohlsein oder die dadurch verursachten deprimierten Stimmungslagen äußern sich hauptsächlich durch Nörgeln am Essen, gereiztes Verhalten gegenüber den Untergebenen oder aufsässiges Verhalten gegenüber Vorgesetzten. In diesen Faktoren dürfte die Ursache einer Reihe von umgeleiteten Konflikten zu sehen sein. Zu ihnen traten von Zeit zu Zeit weitere erschwerende Faktoren hinzu, die aber noch im Erwartungsbereich der Seeleute lagen.

2. Besondere, erwartete Faktoren

a) Extreme klimatische Bedingungen

Im Zusammenhang mit der Beschreibung der Reiseroute haben wir auf den häufigen Klimawechsel hingewiesen, dem die Besatzung unterworfen war. Diese besonderen physischen Belastungen äußerten sich in hitzebedingten Hautausschlägen, tropischen Erkältungs- und Infektionskrankheiten, in gesteigerten Schlaf- und veränderten Essensbedürfnissen. Längere Aufenthalte in den Tropen bringen für den arbeitenden Seemann eine körperliche Überbeanspruchung mit sich, die häufig bis an die Grenzen seiner Leistungsfähigkeit geht. Besonders unangenehm wirkt sich der unregelmäßige Klimawechsel aus, auf den sich der Organismus nicht rechtzeitig einstellen kann. Hinzu

kommt häufig noch die Seekrankheit bei stürmischer See, die selbst bei langbefahrenen Seeleuten auftreten kann. Wir konnten bei unseren Sturmfahrten beobachten, daß fünf Besatzungsmitglieder mit der Seekrankheit mehr oder weniger zu kämpfen hatten.

b) Ladungsbedingte Faktoren

Auch sie wurden bereits bei der Beschreibung des Fahrtverlaufes angesprochen (siehe Seite 15). Art, Umfang und Häufigkeit des Landungsanfalles setzten spezielle Prämissen für die Arbeitsbedingungen an Bord. In unserem Fall brachten Ladungen von Schwefel und Häuten erschwerte Bedingungen für das Zusammenleben an Bord, einmal durch den Schwefelstaub, der durch alle Ritzen dringt, und dann durch die mit den Häuten verbundene Fliegenplage.

c) Lange Liegezeiten in fernen Häfen und kurze Liegezeiten in den europäischen Häfen

Wie sich auf unserer Fahrt wieder bestätigte, hatte das Schiff in den europäischen Häfen, die miteinander konkurrieren, um die Abfertigung in kürzester Frist — in ein bis zwei Tagen — durchzuführen, nur kurze Liegezeiten, sehr zum Bedauern der Besatzung⁵⁰. Dafür zögerte sich der Aufenthalt in Häfen mit ungünstigem Klima und erschwerten Arbeitsbedingungen — im Extremfall Lagos — bis auf sechs Wochen hinaus. Zu diesen Bedingungen zählte die verhältnismäßig häufige und lange Anwesenheit von bordfremden Einheimischen, wie die Anwesenheit von Stauercrews, die Tag und Nacht eine ungewohnten Lärm vollführten, neugierig durch die Bullaugen schauten und besonders Sicherungsmaßnahmen zum Schutz vor Diebstahl notwendig machten. Das bedeutete verschlossene Türen, Sicherung der Bullaugen mit Moskitonetzen, was die Lebensbedingungen in den ohnehin kleinen Räumen noch unerträglicher machte. Für das Bedienungspersonal bedeuteten die verschlossenen Kammern und Messerräume zusätzlichen Arbeitsaufwand, und die Besatzung mußte mit dem Wäschewaschen warten, da sie die Wäsche nicht an Deck aufhängen konnte.

Die unter a) und b) genannten Faktoren führten zu einer deutlich erkennbaren Verschlechterung des Betriebsklimas. Sie riefen bei den Besatzungsmitgliedern allgemeine Unmutsäußerungen hervor. Alleine führten diese Faktoren nicht zu offenen Konflikten. Man hatte solche Situationen schon mehrmals erlebt und der Konflikt wurde in diesen Fällen objektiviert. Auch trug man der allgemeinen Stimmungslage Rechnung und ging sich soweit wie möglich aus dem Weg. Alles, was das andere Besatzungsmitglied reizen konnte, wurde nach Möglichkeit unterlassen. Am häufigsten wurde der schwelende Konflikt objektiviert, indem man über das Klima und die „Kanakker“ fluchte. Auf der untersuchten Schiffseinheit traten aber unerwartete Faktoren zu den genannten hinzu, die für sich schon geeignet waren, Konflikte auszulösen, und so kam es zu unerträglichen Spannungen und Erschütterungen im Sozialsystem an Bord.

3. Außergewöhnliche, konfliktauslösende Faktoren

a) Extreme Ungezieferverseuchung in den tropischen Gewässern und ungeeignete bzw. fehlende Bekämpfungsmittel

Das Ungeziefer wurde an Bord zu einer ziemlichen Plage, da keine Vertilgungsmittel vorhanden waren. Ein gewisser Bestand von Ungeziefer, wie z.B. Kakerlaken, gehört allerdings zum gewohnten lebenden Inventar des Schiffes und wird meist nur nachts sichtbar, wenn das Licht angeht. Kakerlaken sind eine 1 bis 3 cm lange Käferart, die zwar für den Menschen unschädlich, in großen Mengen und gar im Brot und im übrigen Essen verarbeitet, im höchsten Grade ekelierend sind. An Bord entwickelten sich die Käfer zu einer Plage. Es kam vor, daß Kakerlaken auf die Besatzungsmitglieder herunterfielen, wenn eine Tür oder eine Schublade geöffnet wurde. Das Bedienungs- und Küchenpersonal mußte sehr aufpassen, daß die Tiere nicht in Essen und Getränke gerieten. Das ließ sich aber unter diesen Umständen kaum vermeiden. In der Offiziersmesse bildete sich daher die Gewohnheit heraus, jede Scheibe Brot erst einmal gegen das Licht zu halten und eventuelle Käferbestandteile mit dem Messer zu entfernen.

Zu einer zweiten extremen Plage entwickelte sich an Bord auch noch der Reiskäfer, ein streichholzkopfgroßer Käfer, der zuerst im Reis auftauchte und sich von da über den ganzen Trockenproviand verteilte. Man hatte den Reis aus Ersparnisgründen nicht beseitigt. Der Reiskäfer kam in sämtlichen Teigwaren und Trockenfrüchten zum Vorschein, so daß zeitweilig die Hälfte der Mahlzeiten unangetastet über Bord geschüttet wurde. Dazu kam allerdings noch, daß Koch und Bäcker ihren Aufgaben nicht gewachsen waren.

b) Mangelhafte Qualifikation des Kochs und des Kochsmaats

Die lieblose Zubereitung des Essens, das noch dazu nach nichts schmeckte, das Auftauchen von Schmutz, Käfern und verdorbenem Fleisch im Essen und die zeitweilige Unfähigkeit des Bäckers, einwandfreies Brot herzustellen, führten zu einem manifesten, direkt geleiteten Konflikt zwischen Besatzung und Küchenpersonal. Dieser Konflikt hatte eine Kette von Auseinandersetzungen mit einer ganzen Skala von Sanktionen zur Folge. In der ersten Phase dieses manifesten Konfliktes gingen die Sanktionen gegen das Küchenpersonal überwiegend von den Offizieren und Ingenieuren aus. Es traten aber Umstände ein — sie werden unten noch näher beschrieben —, die die Schiffsleitung zumindest mitverantwortlich für die Essensmisere erscheinen ließen, so daß sich die Auseinandersetzungen mit dem Küchenpersonal zugleich gegen den Kapitän richteten. Die Zustände führten allmählich zu einer gemeinsamen Frontstellung der unteren Offiziers- und Ingenieurdienststränge und der übrigen Besatzungsmitglieder gegen die Schiffsleitung. Das Thema Verpflegung gehört von Natur aus zu den heikelsten Punkten im Tagesablauf eines Bordsozialsystems. Die Mäkeleien am Essen sind in der Regel nur die Umleitung persönlichen Unbehagens, das die verschiedensten Ursachen physischer und psychischer Natur haben kann. Nach übereinstimmender Aussage

der Besatzungsmitglieder stellen die Mahlzeiten die einzige erfreuliche Abwechslung im Einerlei des Tagesablaufes dar. Umso schwerwiegender für das Bordklima wirkt sich daher ein Versagen des Küchenpersonals aus. Die ersten Anzeichen für ein solches Versagen lieferte der Bäcker mit seinen Erzeugnissen, die sich anfangs nur in Extremen bewegten — steinhart oder klitschig. Dann ließ das Essen, für das der in Bayonne angemusterte Koch verantwortlich zeichnete, quantitäts- und vor allem qualitätsmäßig zunehmend zu wünschen übrig. In der Offiziersmesse und im Kapitänssalon schlug die Stimmung gegen das Küchenpersonal um. Wenn man dem Koch auch zugute hielt, daß die Nahrungsmittel bei einer längeren Seereise zwangsläufig einen gewissen Kühlraumgeschmack annehmen, daß Frischgemüse nur begrenzt haltbar ist und bald durch Konserven ersetzt werden muß, so unterliefen ihm doch solche Fehler, daß einige der Mahlzeiten ungenießbar waren. Das führte zuerst zu einer Reihe von direkt geleiteten Konflikten zwischen dem Koch und einzelnen Offiziersmessemitgliedern, die meist mit der Drohung endeten, sich beim Kapitän zu beschweren. Nachdem daraufhin bei einigen Mahlzeiten wieder erhebliche Mängel festzustellen waren — geronnene Milch in der Milchsuppe, angesäuertes Gemüse —, griff die Mißstimmung gegen das Küchenpersonal auf die gesamte Besatzung über. Sie äußerte sich in bissigen Bemerkungen bei den Mahlzeiten in der Offiziersmesse und in Beschwerden der Offiziere bei den abendlichen informellen Gesprächen auf dem Vordeck beim Kapitän und führte bereits nach dem Auslaufen in Ceuta zum ersten großen Konflikt. Er begann damit, daß beim Frühstück die Milch in der Milchsuppe erneut geronnen war. Der dritte Offizier, der zweite und dritte Ingenieur machten ihrem Zorn in der Kombüse gemeinsam Luft. Abends gab es Curryreis, der in Milch gekocht worden war. Er landete ausnahmslos in der Fullbraß. Als dann am nächsten Tag das Irish-Stew angesäuert auf den Tisch kam, wurden Koch und Bäcker nacheinander zum Kapitän beordert und bekamen eine Standpauke. Der Elektriker, der wachfreie dritte Ingenieur und ein Maschinenassistent erhielten am nächsten Tag den Auftrag, die angeblich defekte Kühlmaschine im Kühlraum zu reparieren. Bei dieser Gelegenheit stöberten sie faules Obst, verdorbene Essensrückstände und unsachgemäß gelagertes Fleisch auf. Nachdem Kapitän und dritter Offizier die Räume noch einmal besichtigt hatten, wurde dem Koch die Proviantverwaltung entzogen. Der dritte Offizier hatte als Verpflegungsoffizier von diesem Zeitpunkt an als einziger die Befugnis, Lebensmittel zuzuteilen. Außerdem machten die Messemitglieder ihrem Zorn dadurch Luft, daß sie in der Bordzeitung einen Artikel über einen Prozeß in Hamburg erscheinen ließen, wonach dort fünf Seeleute von der Anklage der Körperverletzung freigesprochen worden waren, obwohl sie den Koch auf die heiße Herdplatte gesetzt hatten. Begründung des Freispruchs: Der Koch hatte der Mannschaft verschmutztes und verdorbenes Essen vorgesetzt und den Proviant vergeudet. Diese versteckte Drohung rieb man dem Koch und dem Bäcker nachdrücklich unter die Nase.

Zur zweiten größeren Auseinandersetzung zwischen den Mitgliedern der Offiziersmesse und dem Koch kam es auf der Reede vor Lagos. Das Gulasch

bestand zum Teil aus verfaultem Fleisch. Der zweite Ingenieur, der als erster sein Essen bekam, mußte sich übergeben. Die übrigen Messemitglieder begnügten sich darauf mit Kartoffeln und Sauerkraut. Anschließend sagten sie dem Koch deutlich ihre Meinung, und der Kapitän ordnete an, daß dem Küchenpersonal pro Tag und pro Person nur zwei Flaschen Bier vom Kantinenverwalter ausgehändigt werden durften. Damit war der allgemeine Zorn aber noch nicht besänftigt. Am Nachmittag hielt sich ständig jemand in der Kombüse auf und sanktionierte mit seiner Anwesenheit und seinen wenig schmeichelhaften Bemerkungen den langsam doch etwas beeindruckten Koch und den Bäcker. Außerdem ging das teils bissige, teils scherzhafte Gerücht um, zwei Haifische seien an den Resten des Mittagessens jämmerlich eingegangen. Um dann das Maß vollzumachen, war der Reis beim Abendessen nicht gar. In der Offiziersmesse mehrten sich die Stimmen, die vorschlugen, dem Koch den Reistopf über den Kopf zu stülpen, und man begann sich zu wundern, daß die Mannschaftsdienstgrade noch keine tätlichen Sanktionen gegen das Küchenpersonal unternommen hätten. Der Grund war den Mitgliedern der Offiziersmesse nicht bekannt; er lag darin, daß man in der Mannschaftsmesse bereits zu diesem Zeitpunkt den Konflikt mit dem Kapitän und der durch ihn vertretenen Reederei personalisierte. Man war der Ansicht, der Kapitän trüge durch die knappe Verproviantierung, die Wahl billiger und damit minder Qualität und mit der Weisung an den Koch, sparsam zu wirtschaften, die Hauptschuld an der ganzen Essensmisere. Einer der Matrosen nahm den Koch mit den Worten in Schutz: „Wenn nichts da ist und der ‚Alte‘ bei dem schlechten Essen immer noch behauptet, die Kombüse verbrauche zuviel, dann kann der Koch auch nichts machen.“ Daneben besorgten sich die Mannschaftsmitglieder aus der Kombüse die übriggebliebenen gekochten Kartoffeln und das Gemüse und brieten sich abends oder nachts, wenn sie auf Wache mußten, eine Mahlzeit Bratkartoffeln. So berührte es sie nicht so sehr, wenn das Essen nicht schmeckte oder gar ungenießbar war. Außerdem legten die jüngeren Mitglieder der Mannschaftsmesse mehr Gewicht auf ausreichende Mengen als auf die Qualität des Essens. Die im Zusammenhang mit dem Küchenpersonal und der Verproviantierung auftretenden Mängel führten zu einer erheblichen Verschlechterung des Betriebsklimas.

Unterdessen bahnte sich im Verhältnis zwischen Kapitän und den Offizieren der Offiziersmesse ein schwerwiegender Wandel an. Er führte im Verlauf des sich herausbildenden manifesten Konflikts zu einem völligen Verlust der persönlichen Autorität des Kapitäns. Richtete sich die Konfliktenergie anfänglich bei den Mitgliedern der Offiziersmesse ausschließlich gegen das Küchenpersonal, so übertrugen sich diese im weiteren Verlauf der Fahrt auf das Verhalten gegen den Kapitän. Bewirkt wurde dieser Meinungsumschwung, der in der Folge zu kaum erträglichen Spannungen im Bordklima führte, durch eine Reihe von Maßnahmen und Unterlassungen der Schiffsführung, die für sich allein gesehen, bereits genügend Konfliktstoff in sich bargen.

VI. Intrarollenkonflikte⁵¹ an Bord

Wie wir oben ausgeführt haben, ist der Rollenträger immer gleichzeitig Adressat und Absender von Rollenerwartungen. Für den einzelnen Rollenträger ergibt sich daraus, daß er im Schnittpunkt einer ganzen Reihe an ihn gestellter Verhaltenserwartungen steht. In jedem Sozialsystem gibt es in der Regel exponierte Rollen, die den Rollenträger einem besonderen „crosspressure“ von unterschiedlichen Verhaltenserwartungen aussetzen. An Bord sind das besonders die Rollen des Kapitäns und die des Bootsmannes. Der Kapitän muß die Rollensektoren, die Anforderungen der Reederei und die Verhaltenserwartungen der Besatzung, um nur diese beiden wichtigsten zu nennen, miteinander koordinieren. Der Bootsmann, dessen Stellung mit den Aufgaben eines Meisters in einem Betrieb zu vergleichen ist, muß die Erwartungen der Herrschaftsgruppe, zu der er sich nach seinen Aufgaben und Befugnissen zugehörig fühlen sollte, mit dem Verhaltenserwartungen der ihm direkt unterstellten Gruppe, mit der er ständig zusammenlebt, in Übereinstimmung bringen. Das setzt beide Rollenträger einem ständigen Konflikt aus. Weil er sich innerhalb der Rolle abspielt, nennen wir ihn Intrarollenkonflikt.

Bevor wir im folgenden den Intrarollenkonflikt beschreiben, dem der Kapitän in stärkstem Maße ausgesetzt ist, erscheint es uns wichtig, auf den sozialen Wandel der Rolle des Kapitäns in Hinsicht auf seine Herrschaftsbefugnisse gegenüber der Besatzung hinzuweisen.

1. Die Rolle des Kapitäns im Zeichen des sozialen Wandels

Gegen Ende des Mittelalters, als die Zeit des genossenschaftlichen Schiffsbetriebes ausklang, erhielt die Schiffsgewalt, wie Wüstendörfer⁵² schreibt, „den Stempel eines patriarchalischen Absolutismus. Der Schiffer⁵³ wurde jetzt ‚seul maître après Dieu‘, ‚master under God‘. Ihm standen gegenüber die ‚Schiffskinder‘, das ‚Schiffsvolk‘.“ Noch das Preußische ALR von 1794, II 8 § 1534, sagt mit naivem Klassenbewußtsein: „Das Schiffsvolk steht gegen den Schiffer in eben dem Verhältnis, wie das Gesinde gegen seine Dienstherrschaft.“ Im 19. Jahrhundert wandelt sich die Herrschaftsposition des Schiffers dann zu einer militärisch-monarchisch gefärbten Stellung an Bord. Sie klingt in dem heute noch gültigen § 518 HGB an: „Wenn der Schiffer in Fällen der Gefahr mit den Schiffsoffizieren einen Schiffsrat zu halten für angemessen findet, so ist er gleichwohl an die gefaßten Beschlüsse nicht gebunden; er bleibt stets für die von ihm getroffenen Maßnahmen verantwortlich.“ Reste der „Allgewalt“ des Schiffers finden sich in dem heutigen Seemannsgesetz nur noch in den Absätzen 3 und 4 des § 106 SeemG⁵⁴. Diese weitgehenden Befugnisse stehen dem Kapitän aber nur für den Fall zu, daß Menschen oder Schiff eine unmittelbare Gefahr droht. Auch diese Maßnahmen haben nur polizeilichen Charakter.

Dem entspricht auch, daß der Kapitän bei Straftaten, die nach dem allgemeinen Strafgesetz unter Strafe stehen oder nach den speziellen Vorschriften der §§ 114 ff SeemG und 124 ff SeemG als Straftaten oder Ordnungs-

widrigkeiten anzusehen sind, nur polizeiliche Maßnahmen treffen kann und darüber hinaus nur als Untersuchungsrichter den Tatbestand feststellen darf, den er im Schiffstagebuch festhalten muß⁵⁵. Diese Befugnisse werden noch durch die Ermächtigung des § 29 Abs. 2 bis 4 SeemG ergänzt⁵⁶. Sie stellt eine Ausnahme von dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatz dar, daß ein Arbeitnehmer nur die Arbeiten verrichten muß, zu denen er sich vertraglich verpflichtet hat. Wir können also festhalten, daß der Kapitän heute nur noch im Notfall eine mit sehr starken Zwangsmitteln versehene Disziplinalgewalt hat. Die von ihm angeordneten Maßnahmen haben aber nur präventiven Charakter. Die Strafgewalt steht allein den oben dargestellten Rechtsinstanzen zu. Dadurch ist dem Kapitän heute weitgehend die Möglichkeit genommen, an Ort und Stelle fühlbare Sanktionen anzuordnen, was seine Stellung wesentlich erschwert.

In den vorangegangenen Kapiteln haben wir im Zusammenhang mit der Beschreibung der Herrschaftsstruktur an Bord die heutige rechtliche Legitimierung des Kapitäns als obersten Vorgesetzten der Besatzung gestreift. Wir haben bereits bei der Beschreibung des Ablaufs der Konflikte und deren Klassifizierung nach ihren Ausdrucksformen auch eine Reihe von Sanktionsmöglichkeiten, die den Kapitänen heute noch geblieben sind, dargestellt. Dazu gehören z. B. die Ermahnung, das Bierverbot, die Eintragung in das Schiffstagebuch und die Entlassung aus dem Dienstverhältnis. Daneben werden wir auf die Auswirkung von Sanktionen hinweisen, die vom Gesetzgeber und den Tarifpartnern nicht als solche gedacht sind, wie die Verpflegung nach Speiserolle und die Anordnung von freien Tagen. Die Anwendung dieser Sanktionen ist ein Symptom für die Unsicherheit, die nach Aussagen von Kapitänen und Schiffsoffizieren durch die neuzeitliche Rechtsstellung des Kapitäns bewirkt wird. Sie räumt ihm nur polizeiliche Befugnisse ein und nimmt jegliche Strafbefugnis. Hält man sich den Wandel vor Augen, den die Machtbefugnisse der Kapitäne in den letzten Jahrhunderten erfahren haben, dann nehmen sich die heutigen Befugnisse allerdings bescheiden aus.

2. Der Kapitän: Vertreter der Mannschaft und Vertreter der Reederei

Der starke Intrarollenkonflikt, dem der Kapitän in seiner Stellung ausgesetzt war, führte zu einer Reihe von Maßnahmen seinerseits, die eine sehr gespannte Atmosphäre an Bord hervorriefen. Die Ursache waren die nicht erfüllten Verhaltenserwartungen der Mannschaft. Von der Rolle des Kapitäns her gesehen, betrifft es den Rollensektor: Der Kapitän als Vertreter der Mannschaft. Dieser Rollensektor stellt zwar einen der wichtigsten Aspekte der Rolle des Kapitäns dar, umfaßt aber doch nur einen Ausschnitt der Rechte und Pflichten, die sie insgesamt mit sich bringt. Der Umfang dieser Rolle läßt sich selbst mit einer Aufzählung der Rechtsnormen, die die Stellung des Kapitäns an Bord rechtlich verankern, nur unzulänglich beschreiben. Der Kapitän ist einmal gesetzlicher Vertreter des Reeders⁵⁷, aber auch der Ladungsberechtigten⁵⁸. Er gilt als verlängerter Arm der Staatsgewalt⁵⁹ und als höchster Vertreter seiner Mannschaft⁶⁰. Hinter diesem umfangreichen Interes-

senkatalog, den der Kapitän in seiner Rolle auf einen Nenner zu bringen hat, verbergen sich die gegensätzlichen Interessenlagen, die den Träger dieser Rolle starken Intrarollenkonflikten aussetzten. Es bedarf viel Fingerspitzengefühls und einer starken Persönlichkeit, um die bestmögliche Lösung für alle Interessen zu finden. Dieses wird umso schwieriger, wenn niedrige Frachtraten und fehlendes Eigenkapital die Reedereien zu umfangreichen Sparmaßnahmen veranlassen. Dieses kann durch die Herabsetzung der erlaubten Überstunden, durch die Beschränkung der Bordmittel (z. B. Ersatzteile, Farben, Waschmittel und Ungezieferbekämpfungsmittel) auf ein Minimum und das Sparen am Proviant geschehen. Zieht man dazu noch in Betracht, daß zur Zeit auch in der Seefahrt vor allem fähige Mannschaftsdienststränge fehlen, kann man ermessen, vor welche Aufgaben die Rolle eines Kapitän stellen kann. In unserem Fall funktionierte zusätzlich zu diesen Faktoren die Kommunikation zwischen Charterer und Reeder einerseits und der Schiffsführung andererseits nur unzureichend. Für den Kapitän war es daher unmöglich, langfristige Dispositionen zu treffen. Diese Schwierigkeiten nahmen ihn derart in Anspruch, daß er es versäumte, den Stimmungsumschwung in der informellen Offiziersgruppe zu registrieren. Man hatte den Eindruck, daß er von den folgenden Ereignissen derart überrascht wurde, daß sein Handeln nicht mehr sorgfältigen Überlegungen entsprang.

a) Einem Mannschaftsmitglied wurde untersagt, zum Arzt zu gehen

Den Grundstein für den manifesten Konflikt zwischen sich und seiner Mannschaft einschließlich der Offiziersmessemmitglieder legte der Kapitän bereits in Sfax mit seinem Verhalten gegen den Bäcker. Bei diesem hatte sich auf der Fahrt von Bayonne nach Sfax ein Hautausschlag gezeigt, der den Verdacht auf Syphilis nahelegte. Der zweite Offizier als Nothilfearzt ordnete für den Bäcker strengste Quarantäne in seiner Kammer an. Man vermutete, daß das erste Stadium der Krankheit nicht sichtbar geworden war, weil der Bäcker früher schon gegen den vergleichsweise harmlosen Tripper mit Penicillin behandelt worden war. Dieser Vorfall löste in der Offiziersmesse wegen der Ansteckungsgefahr und der mangelnden Hygiene, die dem Bäcker eigen war, bereits gemischte Gefühle aus. Die Tatsache, daß der Bäcker Kartoffeln und Fleisch auf den Tellern mit den Händen zurechtzulegen pflegte, führte bei einer Reihe von Offizieren zu dem Vorsatz, im nächsten europäischen Hafen zum Arzt zu gehen. Der Bäcker selbst sollte im nächsten Hafen, Sfax, einen Arzt aufsuchen. Nach unserer Ankunft in Sfax wartete er aber einen Tag lang vergeblich auf die entsprechende Order vom Kapitän. Als er dann gegen Abend beim Kapitän vorgelassen wurde, hieß es, daß die Entzündungen ja zurückgegangen seien und er nicht zum Arzt dürfe. Es käme nicht in Frage, daß die Reederei für solche Leute Geld ausbebe, „die sich im Busch eine Niggermamma an die Brust klatschten“ und dann Angst hätten, sich eine Syphilis geholt zu haben. Auch der Hinweis auf die Versicherung fruchtete nach Angaben des Bäckers nichts. Der Kapitän habe ihm auf seine Vorhaltungen geantwortet, die Versicherung bezahle der Reederei nur eine jährliche Pauschale, und die wäre nicht für Leute, die mit Negerinnen verkehrten. Der

Bäcker sorgte selbst für die Verbreitung dieses Bescheides und versuchte, sich Zeugen für das Verbot, zum Arzt zu gehen, zu sichern. Offenbar entsprach seine Schilderung der Wahrheit, denn der Kapitän gebrauchte bei dem informellen abendlichen Zusammensein auf dem Bootsdeck die gleichen Redewendungen.

Am folgenden Tag wurde das Thema am Mittagstisch in der Offiziersmesse vorsichtig behandelt. Einer der Ingenieure meinte: „Mit mir könnte er das nicht machen!“ Aus dem Kreis der Offiziere äußerte einer, er würde an der Stelle des Kapitäns die Verantwortung nicht übernehmen. Doch auf den Vorschlag eines anderen Ingenieurs, man solle für den Fall, daß der Bäcker wieder in die Kombüse käme, passiven Widerstand leisten und sich mit einer Hartwurst kalt verpflegen, erfolgte keine allgemeine Zustimmung. Das bedeutete, daß das Thema vorerst beendet war. Der Bäcker versuchte unterdessen, mit der deutschen Botschaft Kontakt aufzunehmen. Die nächste Botschaft befand sich aber in Tunis und war daher für ihn unerreichbar. Dafür landete er im holländischen Konsulat in Sfax, von wo man ihn an den Reedereiagenten abschob. Als er in dessen Begleitung wieder an Bord erschien, bekam er eine Standpauke und ein erneutes Verbot, zum Arzt zu gehen. Im Gefühl, im Recht zu sein, suchte der Bäcker im weiteren Verlauf der Reise die Konsulate der Bundesrepublik in Lagos und Chicago auf. Diese setzten sich zwar mit dem Kapitän in Verbindung, aber das trug dem Bäcker jeweils nur eine neue Beschimpfung durch den Kapitän ein. (Zu erwähnen ist noch in diesem Zusammenhang, daß der Kapitän dem Bäcker in Lagos Ersatz für seine zerbrochene Brille beschaffen ließ.) Bei den informellen Gesprächen der Offiziere herrschte in Sfax, insbesondere nachdem der Bäcker in der Kombüse wieder Dienst tat, die Ansicht vor, daß die Handlungsweise des Kapitäns nicht rechtmäßig sei und gegen das Seemannsgesetz verstoße⁶¹. Man diskutierte in der Offiziersmesse darüber und war vor allem über das Argument erbost, daß eine ärztliche Untersuchung die Reederei zuviel koste. Man betrachtete dieses Verhalten des Kapitäns auch den übrigen Besatzungsmitgliedern gegenüber für unverantwortlich. Diese Diskussion und der sich dabei abzeichnende Meinungsumschwung drang nicht bis zur Schiffsleitung. Bei den abendlichen informellen Zusammenkünften verhielten sich die Offiziere und Ingenieure sehr reserviert und berührten dieses Thema überhaupt nicht. Im Verlauf der Reise stellte sich heraus, daß dieses Verhalten ein Symptom für vorhandene schwerwiegende Meinungsverschiedenheiten zwischen den Offizieren und Ingenieuren und den Salonmitgliedern war. Normalerweise lieferte jeder größere Vorfall dankbaren Gesprächsstoff für das informelle Beisammensein.

b) Mangelhafte Versorgung des Kantinenstores, mangelhafte Proviant-ergänzung und -versorgung

In der nachfolgenden Zeit kumulierten sich eine Anzahl der oben erwähnten besonderen, erwarteten Faktoren: das zu der Zeit feucht-heiße Klima in Lagos, die extreme Ungezieferplage, die mangelhafte Postverbindung über die Reederei. Dazu kam, daß während der langen Liegezeit in Lagos und vor

Lagos auf der Reede Bier, Zigaretten und Zucker ausgingen, ohne daß der Kapitän sich rechtzeitig um Ergänzung der Vorräte bemühte. Er versäumte es auch, frisches Gemüse, Obst und vor allem Frischmilch zu beschaffen. Die Stimmung an Bord sank infolgedessen auf den Nullpunkt. Der Kapitän war viel zu sehr mit seinen eigenen Sorgen beschäftigt — die Ladung kam nicht heran, die Kommunikation mit dem Charterer funktionierte nicht zufriedenstellend und die Reederei kümmerte sich nicht weiter um das Schiff —, sonst hätte er bemerken müssen, daß die Spannung an Bord zunehmend wuchs. Den folgenden Ereignissen waren 10 Tage Liegezeit auf der Reede vor Lagos vorausgegangen, die beschriebene zweite Auseinandersetzung mit dem Koch und drei Tage Liegezeit im Hafen. Die Mannschaftsdienstgrade hatten den Abend vorher zu einem ausgedehnten Landgang benützt.

Die Qualität des Essens blieb unvermindert schlecht. Die Mannschaft bekam weder frisches Obst, noch frisches Gemüse, noch frische Milch, obwohl das Schiff bereits seit drei Tagen im Hafen lag. Die Besatzung war sich darüber einig, daß die Versorgung mit frischem Obst und Gemüse und vor allem mit frischer Milch während der Hafenliegezeit auf anderen Schiffen üblich sei. Besonderen Ärger rief bei den Offizieren die Tatsache hervor, daß der Kapitän noch keine Anstalten getroffen hatte, den Proviant zu ergänzen. Dazu kam noch, daß inzwischen auch der Zucker ausgegangen war. Der dritte Offizier versicherte in der Messe, er habe dem Kapitän schon vor dem Einlaufen in Lagos gemeldet, daß der Zucker zu Ende gehe. Als sich die Offiziere, der Kapitän und der Chief abends wie gewohnt auf dem Bootsdeck zusammenfanden, wurde das Thema „Zucker“ und „frische Milch“ sorgfältig vermieden. Auf diese Erscheinung im Verhalten gegenüber den Vorgesetzten haben wir bereits hingewiesen.

Am nächsten Tag war die Stimmung an Bord noch schlechter. Jeder behandelte den anderen mit äußerster Zuvorkommenheit, um jeden Krach zu vermeiden. Die Ursache dieser allgemeinen Gereiztheit lag nicht nur an den erwähnten Mangelercheinungen. Die Zigaretten drohten auszugehen, Streichhölzer, Waschmittel und Rasierklingen gab es bereits keine mehr. Darüber hinaus gab es keine Post, das Essen war miserabel und es kamen noch persönliche Gründe hinzu. Der Elektriker wollte z. B. ursprünglich um diese Zeit herum heiraten, und die Änderung der Fahrtroute hatte auch die Urlaubspläne der übrigen Besatzungsmitglieder zerschlagen. Zur ersten Auseinandersetzung kam es dann zwischen dem Chief und dem zweiten Ingenieur. Der Chief hatte dem zweiten Ingenieur vorgehalten, er hätte Öl ins Hafenwasser pumpen lassen. Darauf feuerte der zweite Ingenieur, nachdem der Chefingenieur sich entfernt hatte, wütend das Maschinenprotokoll durch seine Kammertür und bezeichnete den Chief auf die Frage nach der Ursache seines Zorns als „alten Strunzbock“. Er hätte kein Öl ins Hafenwasser pumpen lassen, sondern man habe nur routinemäßig einen Schmutzwassertank gelenzt, in den keinerlei Öl hineingeraten sein konnte. Nachmittags ereignete sich der zweite Zwischenfall: Einer der Ingenieure verschwand beim Nachmittagskaffee mit dem leeren Zuckertopf in den Kapitänssalon und wies den Kapitän auf die ungenügende Verpflegung hin und verlangte für die Messemitt-

gliedert einen Teil des Zuckers, der in der Pantry des Salonstewards noch vorhanden war. Am Abend erschienen dann weder der Kapitän noch der Chief auf dem Bootsdeck, und nach dem üblichen Skat kam es zu einem Trinkgelage, an dem alle Offiziersmitglieder mit Ausnahme der Assistenten teilnahmen. Tags darauf kam der neue Zucker gerade zum Nachmittagskaffee zurecht an Bord. Anschließend wurde der dritte Offizier zum Kapitän beordert. Dort erklärte ihm der Kapitän, er sehe der Proviantvergeudung nicht länger zu und ab sofort werde die Besatzung nach den Mindestsätzen der Speiserolle verpflegt.

c) Verpflegung und Speiserolle

Die Institution der Speiserolle kann auf eine lange Tradition in der Seefahrt zurückblicken. Früher war sie in den Musterrollen der Segelschiffer enthalten. Fred Schmidt hat uns eine in seiner Schilderung „Von den Bräuchen der Seeleute“ überliefert⁶². Daneben nimmt sich die heute in deutschen Seeschiffahrt gültige Speiserolle recht stattlich aus⁶³. Die Besatzung der beobachteten Schiffseinheit hatte nun Gelegenheit, sie während einer Zeit von 3½ Monaten zu erproben. Bei der Beurteilung muß allerdings berücksichtigt werden, daß ein Teil des Proviantes verdorben war und daß das Küchenpersonal den Anforderungen nicht gerecht wurde.

„Speiserolle für die deutsche Seeschiffahrt und Seefischerei — gültig ab 1. August 1951 —

A. Wochenrationen pro Besatzungsmitglied

	Küche	Messe	insges.
1. Fleisch			
Die Fleischmahlzeiten	2800 g	—	2800 g
sollen abwechslungsreich sein, wobei			
400 g Rind- bzw. Hammel- bzw.			
Kalbfleisch			
= 325 g Schweinefleisch			
= 325 g Speck			
= 200 g Dosenfleisch			
als Tagesration gerechnet werden.			
2. Fett	200 g	500 g	700 g
Von den Messerationen müssen mindestens			
250 g Butter sein. Schmalz rechnet im			
Verhältnis zu Fett 80:100			
3. Fisch			
Frischfisch	500 g	—	500 g
oder Räucherfisch oder			
Marinaden	300 g	—	bzw. 300 g
kann einmal wöchentlich als Haupt-			
mahlzeit an Stelle von 400 g Fisch			
gegeben werden.			
(Gilt nicht für Hochseefischerei!)			

	Küche	Messe	insges.
4. Brot	—	3500 g	3500 g
5. Mehl	1050 g	—	1050 g
davon 30% Weizenmehl			
500 g Brot — 350 g Mehl			
6. Zucker	200 g	150 g	350 g
7. Marmelade bzw. Kunsthonig	—	500 g	500 g
8. Aufschnitt	—	250 g	250 g
9. Käse	—	250 g	250 g
Fettgehalt nicht unter 30%			
10. Eier, gegebenenfalls	—	2 St.	2 St.
25 g Trockeneipulver			
11. Kartoffeln	8000 g	—	8000 g
12. Hülsenfrüchte	500 g	—	500 g
13. Nahrungsmittel	500 g	—	500 g
14. Gemüse (frisch)	3000 g	—	3000 g
oder Trockengemüse	300 g	— bzw.	300 g
oder Gemüsekonserven	2 Dosen	— bzw.	2 Dosen
15. Essiggemüse, Sauerkraut, Rote Beete und Gewürzgurken		nach Küchenbedarf	
Sauerkraut ersetzt eine Gemüsemahlzeit			
16. Früchte, frisch oder	—	500 g	500 g
in Dosen oder Trockenobst	250 g	— bzw.	250 g
17. Bohnenkaffee	—	50 g	50 g
Kaffee-Ersatz	—	150 g	150 g
18. Tee	—	30 g	30 g
19. Dosenmilch	170 g	85 g	255 g
20. Fruchtsaft	0,1 l	—	0,1 l
21. Zwiebeln und Küchengewürze verschiedenster Art nach Bedarf.			

B. Allgemeine Bestimmungen

1. Der frische Proviant und das Essen sollen möglichst dem Klima und den Jahreszeiten angepaßt sein.
2. Für das Maschinenpersonal ist während der Wache nach Bedarf Hafer oder Gerstengrütze in Wasser als Getränk zu geben.“⁶⁴

Da die Speiserolle den heutigen Essensgewohnheiten teilweise nicht mehr entspricht, barg auch sie Konfliktstoff in sich. Die unter der Rubrik „Küche“ angegebenen Nahrungsmittelmengen standen der Kombüse für die Zubereitung der Hauptmahlzeiten zur Verfügung. Sie reichen normalerweise aus. Hier muß berücksichtigt werden, daß auf dem untersuchten Schiff Reis und Teigwaren durch den Reiskäfer verdorben waren. Die unter der Rubrik „Messe“ aufgeführten Mengen wurden den Stewards einmal in der Woche ausgehändigt, und diese hatten sie auf die Mahlzeiten aufzuteilen. Dabei stellte sich heraus, daß es zwar genügend Brot gab, die Aufschnittsmenge jedoch nicht

genügte und die Butter um 50 g pro Mann und Woche mehr sein dürfte. Der Kaffee hätte gereicht, wenn die Hälfte des vorgesehenen Kaffee-Ersatzes in Bohnenkaffee umgetauscht worden wäre. Völlig ungenügend war die Ration Kondensmilch, die den Stewards zugeteilt wurde, da es keinerlei Frischmilch zusätzlich gab. Zwei Dosen à 80 g pro Woche für neun Personen bei zweimal Tee und zweimal Kaffee am Tag sind zu wenig und entsprachen auch nicht den Vorschriften über die Mindestsätze der Speiserolle. Dagegen wurden die 200 g Margarine pro Mann und Woche nicht verbraucht. Auch die Zuckerration hätte um 100 g pro Mann und Woche mehr sein dürfen. Außerdem gab es nicht genügend Obst und Eier. Jeden zweiten Tag eine Apfelsine oder ein Apfel war den Besatzungsmitgliedern zu wenig. Offenbar hatte der Kapitän den Passus über abwechslungsreiche Nahrung geflissentlich übergangen, da es ab Kanada nur eine Sorte Organenmarmelade gab, abgesehen von einer geringen Menge Pflaumenmus, die bald nicht mehr schmeckte. Hierbei fällt natürlich der Wandel in den Konsumgewohnheiten vom einfachen zum höherwertigen Nahrungsmittel ins Gewicht. Margarine wird z. B. heute allgemein durch Butter als Brotaufstrich ersetzt, es gibt Bohnenkaffee statt Kaffee-Ersatz. Dieser Änderung der Verbrauchergewohnheiten hatte man auch vorher in der Zusammensetzung des Proviantes des Schiffes Rechnung getragen. So war z. B. kein Gramm Kaffee-Ersatz an Bord. Bei der beobachteten Schiffseinheit kam nun noch dazu, daß das Küchenpersonal versagte und die Besatzung überwiegend auf die belegten Brote aus der Messezuteilung angewiesen war. Die Speiserolle ist zwar nur für den Ausnahmefall vorgesehen und der von uns beobachtete Fall, daß die Besatzung dreieinhalb Monate nach diesen Mindestsätzen versorgt wurde, dürfte ziemlich selten sein. Immerhin mag Beachtung finden, daß die Speiserolle auch über einen solchen Konfliktfall hinaus vor allem in Zeiten schlechter Frachtenlage den Kalkulationen zugrunde gelegt wird.

Nachdem der Kapitän die Verpflegung nach Speiserolle angeordnet hatte, ließen sich Chief und Kapitän nicht mehr im informellen Kreis der jüngeren Offiziere blicken. Der Kapitän übersah das Grüßen der Offiziere, worauf diese ihrerseits nicht mehr grüßten. Auf der Brücke verkehrte man nur noch dienstlich miteinander.

Als der dritte Offizier nach Ablauf seiner Vertretungsreise in Lagos das Schiff verließ, machte der Kapitän einen ungeschickten Versuch, seine Anordnung und deren Wirkung auf das Betriebsklima rückgängig zu machen. Er erklärte dem zweiten Offizier gegenüber, der nun Proviantoffizier geworden war, nie eine Verpflegung nach Speiserolle angeordnet zu haben. Seine Absicht sei lediglich gewesen, Eier, Zucker und Milch zu rationieren. Dieses Verhalten nahm man ihm im Kreise der Offiziersmessem Mitglieder sehr übel. Bis dahin waren die Offiziere zum Einlenken bereit. Das alte Verhältnis hätte sich ohne großen Prestigeverlust für den Kapitän wieder herstellen lassen, wenn dieser ihnen die Gründe für sein Handeln auseinander gesetzt hätte. In seinem Ärger hatte er jedoch außerdem zum zweiten Offizier gesagt, bisher hätte er für 3,60 DM doch immer gut versorgt. (An sich steht der Mannschaft ein Verpflegungssatz von 4,— DM pro Mann und Tag zu.)

Auf diese Weise stellte sich heraus, daß der Koch nicht gelogen hatte, wenn er immer behauptet hatte, er könne kein besseres Essen kochen, wenn er für 3,60 DM verpflegen müsse. Den Offizieren war allerdings bekannt, daß die Reederei ihrerseits einen starken Druck auf den Kapitän ausübte, die Kosten niedrig zu halten. Sie erwarteten aber von ihm, daß er ihre Belange und die der Schiffsicherheit konsequent gegenüber dem Reeder und dem Charterer vertrat. Auf die Haltung der Offiziere wirkte sich vor allem aus, daß der Kapitän sie nicht über seine Absichten informiert hatte. Jetzt erschien sein bisheriges Verhalten in einem ganz anderen Licht. Er hatte die Bestellungen bei den Ausrüstern immer höchst persönlich aufgegeben und den Proviantoffizier nicht darüber informiert, für welchen Betrag Nahrungsmittel an Bord gekommen waren. Die Offiziere und Ingenieure, die teilweise bereits 12 bis 16 Monate an Bord waren, fühlten sich hintergangen. In der Folgezeit verstärkte sich das betont distanzierte Verhalten zwischen dem Kapitän auf der einen und den Offizieren und der Mannschaft auf der anderen Seite. Eine wenig zu beneidende Zwischenstellung nahmen nur der Chief und eine Zeitlang auch der erste Offizier ein. Nach außen verhielten sich beide solidarisch mit dem Kapitän, reagierten jedoch in ihrem sonstigen Verhalten sehr unterschiedlich. Der Chief versuchte, sich völlig aus dem Konflikt herauszuhalten. Unter den Besatzungsangehörigen wurde er daher wenig schmeichelhaft, dafür aber umso treffender als „Klarfahrer“ bezeichnet. Vor allem die Ingenieure sanktionierten sein Verhalten. Sie wechselten ostentativ auf unverfänglichere Themen über, sobald der Chief im informellen Kreis erschien, so daß ihm das in diesem Kreis herrschende Mißtrauen bewußt werden mußte. Gelegentlich wurde er auch mit boshaften und zweideutigen Anspielungen konfrontiert, die ihm aber nie eine direkte Handhabe für Sanktionen seinerseits boten.

Vom ersten Offizier wußte man dagegen, daß er innerlich für die Mannschaft Stellung bezogen hatte. Seine Bemühungen, an Pflichtbewußtsein und Verantwortungsgefühl zu appellieren, wurden nur zur Kenntnis genommen. Wie wir bei der Beschreibung der informellen Organisation ausgeführt haben, gehörte der erste Offizier keiner informellen Gruppierung an. Er war ein Einzelgänger und isolierte sich absichtlich. Dazu entsprachen seine Vorstellungen, die er vom Seemann und dem Leben an Bord entwarf, in ihrem Pathos und ihrem betont nationalen Einschlag nicht dem Leitbild, das bei der jüngeren Offiziersdienstgeneration vorherrschte. Die oft zitierten Sprüche von der „guten alten Zeit, wo es noch hölzerne Schiffe, aber eiserne Seeleute gab“, und der „guten Hartwurst, die im Gemeinschaftslogis über der Hängematte der erschöpften Seeleute hing“, stießen auf wenig Gegenliebe und wurden als Leitbild, noch dazu zu Zeiten der Verpflegung nach Speiserolle, vollkommen abgelehnt. Sieht man von dem Pathos ab, das bei der jüngeren Generation keinen Anklang fand, dann zeichnete sich der erste Offizier durch ein patriarchalisches Verantwortungsgefühl insbesondere für die Mannschaft aus, als deren väterlicher, wohlmeinender Freund er sich immer fühlte. Es bedurfte nur eines geringen Anstoßes, um ihn von seiner Solidarität der Schiffsführung gegenüber in seinen Augen zu entbinden und

seine Einstellung nachdrücklich vertreten zu lassen. Es kam zu dem direkten Konflikt mit dem Kapitän, den wir schon dargestellt haben (vgl. S. 40). Die Schärfe der Auseinandersetzung wurde von der informellen Außenseiter-quasirolle beeinflusst. Nach unseren Beobachtungen waren an Bord die Einzelgänger, die sich keiner informellen Gruppe angeschlossen hatten, am meisten durch direkt geleitete Konflikte betroffen. Das mag einmal bereits in der Persönlichkeit begründet gewesen sein, die sie davon abhielt, sich anderen anzuschließen. Dadurch fiel aber auch die Möglichkeit fort, sich mit den übrigen Gruppenmitgliedern auszusprechen, gemeinsam zu schimpfen, was in der Regel den einzelnen dann die Lage erträglicher erscheinen ließ. Zum anderen boten sie der Herrschaftsspitze eine bessere Angriffsmöglichkeit, die es mit einem Einzelgänger unbedenklicher zu einer ernsthaften Auseinandersetzung kommen ließ, als mit einer solidarischen Gruppe von Untergebenen. Je geschlossener die Gruppe war, desto sicherer war sie vor Sanktionen oder Schikanen. Das zeigte sich auch bei einem der nun folgenden, direkt geleiteten Konflikte, der zu einer kritischen Situation in dem manifesten Konflikt zwischen Kapitän und Offizieren führte. Der Kapitän ordnete für den zweiten Offizier und den Funker einen freien Tag an, während die geschlossene Gruppe der Ingenieure keine solche Anweisung bekam. Trotzdem erreichte die Erbitterung an Bord durch diese Anordnung einen ersten Höhepunkt.

d) Anordnung von freien Tagen für die Offiziere

Bevor wir auf die nachfolgenden Ereignisse eingehen, sollen die tariflichen Urlaubsregelungen und die Vorschriften zum Ausgleich der auf See verbrachten Sonn- und Feiertage beschrieben werden. Die tarifliche Urlaubsregelung⁶⁵ sieht vor, daß den Seeleuten ein Mindesturlaub von 15 Werktagen innerhalb der Grenzen der Bundesrepublik zu gewähren ist, der sich bis zu 24 Werktagen steigern kann⁶⁶. Daneben haben die Seeleute einen Anspruch auf Sonn- und Feiertagsausgleich⁶⁷. Danach hat die Besatzung für jeden Sonn- und Feiertag, an dem sie nicht mindestens 12 Stunden im Hafen liegt, einen Anspruch auf einen arbeitsfreien Werktag, der möglichst in einem Hafen mit Landgangsmöglichkeit zu gewähren ist⁶⁸. Während die unteren Mannschaftsdienstgrade in der Regel bereit sind, die freien Tage in Übersee zu nehmen, um die Hafenstädte zu durchstreifen, besteht bei den übrigen Besatzungsmitgliedern der verständliche Wunsch, die freien Tage für einen verlängerten Urlaub zu Hause oder für die Schulzeit aufzusparen, da selbst ein Urlaub von 24 Werktagen nach einjähriger Abwesenheit von der Familie nicht übermäßig lang ist. Hinzu kommt noch, daß sich die Landgangsmöglichkeiten meistens nur bei längeren Liegezeiten in einem für Europäer ungünstigen Klima und in politischen Unruhegebieten ergeben. Dagegen bleibt in europäischen und nordamerikanischen Häfen keine Zeit für freie Tage, da für die rasche Abfertigung jeder Mann an Bord gebraucht wird.

Der Funker und der zweite Offizier bekamen während der Hafenliegezeit in Lagos einen freien Tag zudiktirt, ausgerechnet zu einer Zeit, da ohnehin eine äußerst gespannte Atmosphäre herrschte. Sie erfuhren von dieser Anord-

nung allerdings erst, als sie schon mit ihrer Arbeit begonnen hatten. Beim ersten Offizier setzten sie dann durch, daß der Tag erst von mittags 12 Uhr an als freier Tag gerechnet wurde. Ihr Ärger übertrug sich auf die übrige Besatzung, so daß morgens um 9 Uhr alle Mittschiffsangehörigen einschließlich Koch und Bäcker beim Salonsteward im ersten Stock saßen und tranken. Es war eine Gruppierung, die sich unter normalen Umständen gar nicht denken ließ, sowohl was den Ort als auch was die Zusammensetzung betraf. Der erste Offizier versuchte, den normalen Tagesablauf wieder in Gang zu bringen. Als er sich aber nicht durchsetzen konnte, tat er das unter diesen Umständen einzig Mögliche, er trank mit. Der Kapitän selbst ließ sich zum Glück für alle Beteiligten in dieser gereizten Atmosphäre nicht sehen. Irgendwie kam dann doch das Essen auf den Tisch und nachmittags lief der normale Dienst wieder mit halber Kraft.

In der Folgezeit kam es noch zu zwei direkt geleiteten Konflikten zwischen dem Kapitän und einzelnen Offizieren. Einer spielte sich zwischen dem zweiten Offizier und dem Kapitän in Gegenwart der Mannschaft vor der Kombüse ab. Äußerer Anlaß war der Proviant. Der Konflikt endete nach erregten Worten von beiden Seiten mit einer mündlichen Kündigung des Offiziers. Den zweiten Konflikt zwischen Kapitän und erstem Offizier haben wir bereits oben beschrieben (siehe S. 40). Danach gab es keine weiteren, offen ausgetragenen Konflikte mehr zwischen Kapitän und Offizieren. Jeglicher informelle Umgang unterblieb aber auch in Zukunft. Man nahm nur dienstliche Anweisungen entgegen. Die Brückenwachen, zu denen sich der Kapitän zu unterschiedlichen Zeiten zusätzlich einfand, boten ein groteskes Bild. Auf der einen Seite der Brücke der Wachoffizier, auf der anderen der Kapitän. Wenn es keine dienstlichen Fragen gab, herrschte eisiges Schweigen.

Die persönliche Autorität des Kapitäns war während dieser Auseinandersetzungen völlig verloren gegangen. Es blieb die gesetzlich geschützte Stellung des Schiffsführers und das Pflichtbewußtsein der Offiziere, das nicht zuletzt auf dem Gedanken beruhte, daß man das Schiff irgendwie heil nach Hause bekommen müsse. Für den Kapitän bedeutete die Unterbrechung der informellen Beziehungen gleichzeitig eine Unterbrechung der Kommunikation und eine weitgehende Isolierung. Er bot einen tragikomischen Anblick, als er von da an mit dem Feldstecher die Vorgänge auf seinem Schiff beobachtete.

e) Meuterei in der Mannschaftsmesse

Die Mannschaftsdienststränge wurden längere Zeit nicht in direkt geleitete Konflikte mit der Schiffsführung verwickelt. Das ergab sich aus den ohnehin fehlenden informellen Berührungspunkten⁶⁹. Im übrigen wurden die Mannschaftsdienstgrade durch das Verhalten des Kapitäns zu diesem Zeitpunkt nicht mehr enttäuscht. Es bestätigte nur ihre bereits vorher geäußerten Vermutungen. Dazu kam noch, daß sie im Gegensatz zu den Offizieren die Nächte in Lagos zu ausgiebigen Ausflügen und Abenteuern mit den Landschaften benutzten. Diese Abreaktion genügte jedoch nicht ganz für die

auch in der Mannschaftsmesse vorhandene Erbitterung. Die Essensmisere führte zu nicht institutionalisierten Konflikten, da sich der institutionalisierte Weg als zwecklos erwiesen hatte: Nachdem die Verpflegung nach Speiserolle angeordnet worden war, einige Posten nicht verfügbar waren und andere, wie der Reis, durch den Reiskäfer verdorben waren, suchten einzelne Mannschaftsmitglieder die deutsche Botschaft in Lagos auf, um ihre Beschwerde vorzutragen. Daraufhin war einmal beobachtet worden, daß ein Konsulatsbeamter den Kapitän aufsuchte. Die Versprechungen der Botschaftsangehörigen, die Angaben der beschwerdeführenden Besatzungsmitglieder an Ort und Stelle zu überprüfen, wurden jedoch nicht eingehalten. Man unterließ es auch, die Beschwerdeführer über die unternommenen Schritte zu informieren und untergrub damit das Vertrauen in die eigene Institution, was letzten Endes auch der Autorität des Kapitäns schadete. Da dem Kapitän durch das Seemannsgesetz die legale Sanktionsmöglichkeit mit Ausnahme der — allerdings weitgehenden — Vollmachten im Fall der „drohenden Gefahr“⁷⁰ entzogen und auf die ordentlichen Gerichte⁷¹, die Seemannsämtler und die Konsulate übertragen worden ist, wurde seine Herrschaftsstellung sehr erschwert. Es besteht ein dringendes Bedürfnis, daß die Konsulate ihre Funktion auch ausüben. Dazu gehört, daß sie wenigstens den Versuch machen, die Konflikte auszutragen und dadurch zugleich zu entschärfen. Häufig dürfte allein die Tatsache genügen, daß etwas geschieht, um dem Konflikt den größten Teil der ihm innewohnenden Gefahr zu nehmen. So versuchten die Mannschaftsmitglieder, jeder für sich dem belastenden Bordklima zu entgehen. Das Leben in der Mannschaftsgruppe wurde zusätzlich durch das Verhalten des Bootsmannes erschwert. (Auf diesen Punkt werden wir anschließend eingehen.)

Ein Reiniger klagte tagelang über starke Kopfschmerzen und zeigte durch sein Verhalten, daß er schwer krank sei. Auf Anordnung des Chiefs wurde er von einem Arzt untersucht, der kein organisches Leiden feststellen konnte. Mit dem angestrebten Krankenhausaufenthalt und einer anschließenden Weiterfahrt auf einem anderen Schiff wurde es nichts. Der Verdacht lag nahe, daß der Betreffende sich nur drücken wollte. Andererseits war es durchaus möglich, daß dieses äußerst bedrückende Betriebsklima echte Krankheits-symptome hervorgerufen hatte.

Wie verzweifelt und deprimiert auch andere Mannschaftsmitglieder zeitweilig waren, mag aus dem zweiten Beispiel hervorgehen. Ein anderes Mannschaftsmitglied fügte sich zu einem späteren Zeitpunkt selbst eine beträchtliche Verletzung zu, um im nächsten Hafen abmusteren zu können. Auch dieser Versuch mißlang. Vor allem die Fahrt von den Tropen nach dem bereits winterlich kalten Kanada und die Revierfahrt nach Chicago und zurück setzte dann besonders die Decksmannschaft starken physischen Belastungen aus, die jedoch vorbildlich ertragen wurden.

Erstaunlich war, daß die Mannschaft erst kurz vor dem Ende der Reise in Wismar zu dem allerletzten Mittel der Meuterei griff. Abgesehen davon, daß das Essen schlecht zubereitet war und der Trockenproviant durch den Reiskäfer verdorben, gab es mit einer Ausnahme (siehe S. 36) auch an den

Tagen, an denen in den Schleusen mit kurzen Unterbrechungen Tag und Nacht gearbeitet wurde, nachts keine warme Verpflegung. Hinzu kamen noch die versteckten Sanktionen durch den Kapitän, Verpflegung nach Speiserolle, Schikane beim Provianteneinkauf — nur eine Sorte Orangemarmelade —, die zu einer ständig wachsenden Mißstimmung bei den einzelnen Mannschaftsangehörigen führte. Während der Überfahrt nach Europa kündigten zwei Assistenten bereits vorsorglich und mit einer Ausnahme alle Mannschaftsdienstgrade. Allerdings zerschlugen sich die Hoffnungen, bald abmustern zu können, noch einmal, da das Schiff nicht, wie erwartet, vom englischen Kanal aus durch den Nord-Ostsee-Kanal lief und damit in den Hoheitsbereich der Bundesrepublik gelangte⁷², sondern den Umweg⁷³ um Skagen nahm. Einzelne Besatzungsmitglieder versuchten zwar, telefonisch ihre Ablösung in Dänemark zu erreichen, hatten aber keinen Erfolg. Nach der Liegezeit in Wismar kam es dann zur großen Auseinandersetzung zwischen Mannschaft und Kapitän. Als es abends wieder Nudeln ohne Ei mit Käferbeilage gab, warf ein Matrose dem Koch den Teller samt Inhalt vor die Füße. Anschließend weigerte sich die Decksmannschaft, ihre Mannschaftsmesse zu verlassen und das Schiff, wie befohlen, seeklar zu machen. Der Kapitän erschien nach einigen erfolglosen Befehlen persönlich in der Messe, wo es zu einer erregten Aussprache kam. Bei der Gelegenheit machte die Mannschaft ihrem aufgespeicherten Zorn Luft. Sie überhäufte den Kapitän mit Vorwürfen und weigerte sich auch weiterhin, seeklar zu machen, bis ihnen eine anständige Mahlzeit vorgesetzt würde. Sie setzten sich durch. Der Zeitpunkt des Triumphes, der sie ein wenig für die bis dahin erlittene Unbill entschädigte, war günstig gewählt. Die Hilfe der Hafenbehörden von Wismar konnte der Kapitän unter den gegebenen Umständen nicht in Anspruch nehmen. Die Schlagzeilen in der ostzonalen Presse wären ihm sicher gewesen. Er unterließ es auch, den Vorfall in das Schiffstagebuch einzutragen und ihn dem zuständigen Seemannsamt weiterzumelden. Den institutionalisierten Weg der Eintragung in das Schiffstagebuch, verbunden mit einer Anzeige an das Seemannsamt⁷⁴, ging nur ein Vorfall von dem gesamten Konflikt an Bord, den wir hier abschließend darstellen wollen.

3. Der Intrarollenkonflikt des Bootsmannes

Die zweite Rolle an Bord, die den Träger einem starken Intrarollenkonflikt aussetzt, ist die Rolle des Bootsmannes. Seine Kammer lag symbolisch mittschiffs. Er hat die Autorität der Schiffsführung zu wahren und ist zugleich von seiten seiner Untergebenen, in deren Kreis er sich ständig aufhält, einem starken Druck ausgesetzt, ihre Interessen gegenüber der Schiffsführung zu vertreten. Fachlich war der Bootsmann seiner Aufgabe durchaus gewachsen; er war aber nicht die Persönlichkeit, um den Intrarollenkonflikt zu bestehen. Von Natur aus mißtrauisch, cholerisch und rechthaberisch, letzteres vermutlich aus dem Gefühl der mangelnden persönlichen Autorität heraus, hatte er die Autorität, die ihm seine Stellung gegenüber den Untergebenen verschaffte, nach zweimonatiger Anwesenheit an Bord bereits verloren und sich gleich-

zeitig mit den meisten Offizieren überworfen. Dieser Konflikt äußerte sich vor allem in seinem zwiespältigen Reden und Handeln. Bei fast jeder Mahlzeit in der Mannschaftsmesse schimpfte er gegen den Kapitän und die „von mittschiffs“, auf der anderen Seite versuchte er sich auf Kosten der Mannschaftsdienstgrade vor den Offizieren hervorzutun. Es blieb aber nicht aus, daß es zwischen dem Bootsmann und den Mittschiffsangehörigen zu einer ganzen Anzahl direkt geleiteter Konflikte kam, die sich mit der Zeit zu einem manifesten Konflikt zwischen den Parteien verhärteten. Folgende Beispiele aus der Kette der Auseinandersetzungen lassen diese Entwicklung deutlich werden.

Auf der Fahrt zwischen Sfax und Ceuta pumpte die Tagelöhnergang unter Aufsicht des Bootsmannes Schwefelwasser aus der Luke 3 heraus. Offenbar befanden sich die vorgeschriebenen Saugköpfe nicht an ihrem Platz, die verhindern sollen, daß größere Schmutzteile in die Leitung geraten, und binnen kurzem waren die Pumpenanlagen verstopft. Das Maschinenpersonal mußte daraufhin die Pumpenventile auswechseln. Um auch die Saugrohre zu säubern, pumpte man dann in umgekehrter Richtung, so daß Meerwasser in die Luke 3 lief. Darauf stieß der Bootsmann Beleidigungen gegen sämtliche Ingenieure aus. Es kam zu einem regelrechten Beleidigungsduell mit dem Chieff. Am Abend setzte der Bootsmann ein Beschwerdeschreiben an den Kapitän auf. Der Konflikt sollte so auf den institutionalisierten Weg gebracht werden, der mit einer Eintragung in das Schiffstagebuch eingeleitet wird. Der Text dieser Beschwerde lautete:

„Betrifft: Beleidigung durch den ersten Ingenieur. Ich muß darauf hinweisen, daß weder ich die Saugkörbe abgenommen habe oder eine Anweisung den Leuten gegeben habe, die Saugkörbe fortzunehmen.

Dieses ist eine grobe Verleumdung und ich fühle mich beleidigt und in meinem Diensteifer gekränkt. Ich bitte den Kapitän hiermit, den ersten Ingenieur wegen grober Verleumdung in das Schiffstagebuch einzutragen und verweise auf die Paragraphen 111; 67,2; 131; 125,7.

Der Bootsmann (Name)“⁷⁵.

Die angestrebte Eintragung in das Schiffstagebuch unterblieb jedoch.

Bei anderer Gelegenheit hatte man achtern eine 8-l-Dose Marmelade als Verpflegung erhalten, deren Inhalt sich bei näherer Untersuchung als steinhart gefrorenes Hühnerklein herausstellte. Der Bootsmann schimpfte in seinem Zorn so laut vor der Kombüse, daß der Kapitän aufmerksam werden mußte. Nach seinen Ausführungen hatte er sich öfter beim Kapitän über den Koch wegen Proviantvergeudung beklagt und der Kapitän habe den Koch auch noch in Schutz genommen. Auf der anderen Seite hätte der Kapitän ihm wiederholt gedroht, er müsse alles, was unter seiner Aufsicht an Deck kaputt gehe, aus eigener Tasche bezahlen. Jetzt wolle er den Spieß umdrehen und den Kapitän wegen Proviantvergeudung belangen.

Zu einem weiteren direkt geleiteten Konflikt kam es zwischen dem Bootsmann und dem dritten Ingenieur nach einem Vorfall, der sich einen Tag vor dem Auslaufen aus Lagos ereignete. Am Nachmittag kamen der zweite und der dritte Ingenieur und der Elektriker dazu, wie die Eingeborenengang

einige leere Ersatzölfässer neben leeren Farbeeimern in einer Hieve schon außerbords hatten. Sie stoppten die Hieve und veranlaßten den schwarzen Winschenmann, die Fässer zurück an Bord zu bringen. Dieser protestierte heftig und gab an, der Bootsmann habe ihm die Fässer verkauft. Er lief dann auch sofort zum Bootsmann, der in einiger Entfernung die Vorgänge beobachtete, und redete gestikulierend auf ihn ein. Der Bootsmann behauptete daraufhin, er habe ihm nur die leeren Farbeeimer verkauft, und dazu sei er gewohnheitsrechtlich als Verwalter des Decksmagazins berechtigt. Der dritte Ingenieur meldete den Vorfall dem ersten Offizier, und die Ersatzölfässer blieben an Bord. Die Auseinandersetzung ereignete sich erst am nächsten Morgen beim „Seeklarmachen“. Die Tagelöhner hatten die Bäume festgestellt, die Ladeluken zugezogen und verkeilt, und drei Mann waren gerade dabei, unter der Aufsicht des Bootsmannes die Gangway einzuholen, als der dritte Ingenieur vorbeikam. Der Bootsmann verstellte ihm den Weg und schrie ihn an: „Sie haben behauptet, sie dummer Bengel, ich hätte die Ölfässer verkauft! Ich verklage Sie wegen Beleidigung! Aber nicht beim Kapitän, der steckt doch mit Euch unter einer Decke, sondern woanders!“ Der dritte Ingenieur blieb bei diesem Ausbruch sehr gefaßt, wurde aber kalkweiß im Gesicht. Er hielt dem Bootsmann vor, daß er sich heute erst so aufspiele, da der Talymann nicht mehr zu erreichen wäre.

Die Kette der Beispiele des manifesten Konfliktes zwischen Bootsmann und der Schiffsführung einschließlich der Offiziersgruppe und der Ingenieure ließe sich noch fortführen. Sie reißt erst mit der letzten großen Auseinandersetzung zwischen Kapitän und Bootsmann auf der Fahrt von Hamilton nach Chicago ab.

Der Kapitän versuchte nun schon seit Dakar, seine Isolierung zu durchbrechen und mit Hilfe seines Feldstechers über die Vorgänge auf seinem Schiff ein wenig auf dem Laufenden zu bleiben. Im Kreis der Offiziere und der Mannschaft machte man sich schon eine Weile darüber lustig. An dem betreffenden Tag stand der Kapitän mit dem ersten Offizier und dem Kanalotsen auf der Brücke und beobachtete wieder durch das Fernglas die Decks-gang, die unter Aufsicht des Bootsmannes mit der Säuberung von Luke 1 beschäftigt war. Der Bootsmann hatte nun, als er das entdeckte, mit seinen Händen ein Fernglas imitiert und zum Kapitän hinaufgeschaut. Darüber geriet der Kapitän derart in Erregung, daß er persönlich zum Deck hinunterlief und den Bootsmann auf die Brücke holte. Dort machte er den Bootsmann mit Eintragung ins Schiffstagebuch und mit sofortiger Wirkung zum Passagier. Durch diese Eintragung in das Tagebuch wurde der institutionalisierte Rechtsweg eingeschlagen. Der Bootsmann soll bei diesem Vorgang entgegen seiner sonstigen Gewohnheit nach dem Bericht eines dabei anwesenden Offiziers ganz ruhig geblieben sein und nur ganz verdutzt gesagt haben: „Sie sind wohl nicht ganz bei Trost!“ Diese Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis bedurfte zu ihrer vorläufigen Rechtskraft allerdings der Zustimmung des nächsten deutschen Konsulates. Hätte das Konsulat die Entscheidung bestätigt, dann wäre der Bootsmann von der Entlassung an als heimzuführender Seemann an Bord geblieben und hätte pro Tag 8,— DM Verpflegungskosten

zahlen müssen. Der höhere Angestellte des Konsulates in Chicago, der dann an Bord die Verhandlung führte, hielt den Anlaß zu der Entlassung nicht für ausreichend, um eine solche Maßnahme in vollem Umfange zu rechtfertigen. Die Tatbestandsaufnahme und die Zeugenverhöre zogen sich über mehrere Stunden hin. Auch der dritte Ingenieur wurde über den Vorfall mit den Ölfässern in Lagos gehört. Der endgültige Spruch des Konsulates stellte dann einen Kompromiß dar. Die Kündigung des Kapitäns aus besonderem Grund wurde aufrecht erhalten, da eine Zusammenarbeit nicht mehr zugemutet werden konnte. Der Kapitän wurde aber verpflichtet, den Bootsmann kostenlos heimzutransportieren und ihm bis zur Heimkehr nach einem europäischen Festlandhafen, mindestens aber für einen Monat, die volle Heuer weiterzuzahlen. Nach dem Ausscheiden aus seiner Funktion kam es zwischen dem Bootsmann und den Mittschiffsangehörigen zu keiner weiteren Auseinandersetzung.

Aus der Darstellung dieser Konflikte könnte nun der Eindruck entstehen, daß der Bootsmann sich durch den Intrarollenkonflikt veranlaßt, einseitig auf eine Gegnerposition gegen die Autoritätsspitze versteift habe. Wenn er auch ständig im Kreise der Achtergang diesen Eindruck zu erwecken suchte, so blieb nicht verborgen, daß er auf der anderen Seite sich um einen guten Eindruck bei den Vorgesetzten bemühte. So kam es mehrmals zu Auseinandersetzungen zwischen ihm und den Matrosen, wenn er z. B. den Matrosen das Tau fortnahm, das sie gerade spleißten, um den Spleiß selber zu Ende zu führen, weil zufällig einer der Offiziere oder gar der Kapitän in der Nähe waren. Diese Streitigkeiten endeten dann regelmäßig damit, daß die in ihren Augen diffamierten Leute einfach in die hinteren Räume verschwanden und aus Protest eine Zeitlang nicht mehr erschienen. Ein anderes Ereignis erschütterte die Glaubwürdigkeit des Bootsmannes bei der Mannschaft noch mehr.

Von besonderer Bedeutung für die Mannschaftsmitglieder und die Unteroffiziersdienststränge ist die Möglichkeit, Überstunden zu machen, während die Offiziersdienststränge und auch die Ingenieure vom Maschinenassistenten an aufwärts Überstundenpauschale beziehen und daher kein großes Interesse an dem sogenannten „Zuturnen“ haben. Für die Maschinenassistenten bedeutete die Mehrarbeit in nicht dringenden Fällen eine Sanktion. Die Mannschaftsdienstgrade von Deck und Maschine hatten dagegen das größte Interesse an dem zusätzlichen Überstundenverdienst. Die sparsamen unter ihnen waren besonders stolz, wenn sie die anfallenden Kantinengelder aus dem Zusatzverdienst bestreiten konnten und damit die Heuer für die besonderen Kosten beim Landurlaub und für die Schulzeit auf die Seite legen konnten. Nun wurde aber die Schiffsleitung von der Reederei angewiesen, die Überstundenzahl niedrig zu halten. Der Kapitän überwachte persönlich die Einhaltung dieser Beschränkung (siehe S. 40). Auf der einen Seite schimpfte der Bootsmann in Gegenwart seiner Leute auf diese Sparmaßnahmen, auf der anderen bekam die Mannschaft jedoch heraus, daß der Bootsmann, um beim Kapitän einen guten Eindruck zu machen, ein Gutachten über die Zahl der Überstunden angefertigt hatte, die der als Messen- jungsingesezte Jungmann benötigte, um seine Arbeit ordnungsgemäß

verrichten zu können. Dabei hatte er eineinhalb Stunden pro Tag weniger angesetzt als bisher üblich waren. Diese Vorfälle untergruben die persönliche Autorität auch bei seinen Untergebenen. Diese unterwarfen sich nur widerwillig seiner formalen Weisungsbefugnis. Die Wut der Mannschaft zeigte sich in dem Ausspruch eines besonders zuverlässigen und besonnenen Leichtmatrosen: „Ich möchte ihn ja zusammenschlagen, aber dann legt er sich in die Kammer, und ich muß der Reederei seinen Ausfall ersetzen!“

Es war dem Bootsmann sogar möglich, nachdem er seinen Posten verloren hatte, in der Mannschaftsmesse eine Zeitlang weiterhin seine Mahlzeiten einzunehmen. Nach Chicago stieß er aber vermehrt auf Widerspruch, wenn er während der Mahlzeiten in gewohnter Manier das Gespräch an sich reißen wollte. Zur endgültigen Auseinandersetzung kam es dann, als der Bootsmann eines Abends um 23,00 Uhr noch an den Eisschrank in der Mannschaftspantry wollte und ihn verschlossen fand. Seine Drohung, den Eisschrank „kaputtzuschlagen“, machte auf die Matrosen keinen Eindruck. Sie drohten ihm für jeden Fall ihrerseits Schläge an. Von da an aß der Bootsmann mittschiffs in der Kombüse und betrat das Achterschiff nicht mehr.

VII. Zusammenfassung

In den bisherigen Ausführungen haben wir versucht, Entstehungsursachen und Erscheinungsformen von Konflikten in einem relativ geschlossenen Sozialsystem zu beschreiben. Damit verbunden war eine Darstellung der Rollenverteilung und der Sanktionsvollzüge bei Normbrüchen in einer paramilitärischen sozialen Einheit, in der die Herrschaftsformen noch stark von der Tradition beeinflusst sind. Im Verein mit dieser Tradition schaffen die Lebensgewohnheiten, die Umgangssprache und der Arbeitsablauf in dieser Geschlossenheit noch heute ein ganz eigenes Betriebsklima. An Land dürfte man eine solche Homogenität vergleichsweise nur noch in der physischen, sozialen und kulturellen Atmosphäre des Bergbau⁷⁶ finden. In diesem Zusammenhang müssen auch die allgemeinen und besonderen erwarteten Faktoren (s. S. 51) gesehen werden, die nach unseren Beobachtungen starken Einfluß auf das Betriebsklima haben. Sie gehören zum Berufsrisiko des Seemannes und bergen einzeln betrachtet noch keinen Konfliktstoff in sich. Für ein Sozialsystem können sie aber kumuliert eine Atmosphäre schaffen, in der aus den einfachsten Anlässen Konflikte entstehen. In der Regel stellt sich die Mannschaft aber auf dieses besondere Betriebsklima ein, indem sie sich — soweit es die Enge des Bordlebens erlaubt — aus dem Weg geht oder die Ursache der Spannungen objektiviert (s. S. 52). Bei den besonderen konfliktauslösenden Faktoren (s. S. 53) steht das persönliche Versagen einzelner im Vordergrund. Zu diesen Faktoren kommen nun noch die eigentlichen sozialen Konflikte hinzu, die sich primär aus den verfestigten Mustern der Sozialstruktur an Bord erklären lassen. Bei den Konflikten einzelner, wie den Intrarollenkonflikten (s. S. 56), die wir im Zusammenhang mit der Rolle des Kapitäns

(s. S. 57 ff) und des Bootsmannes (s. S. 68 ff) beschrieben haben, ist es schwer zu entscheiden, ob man die beobachteten Konflikte als persönlich bedingt oder als primär durch die Sozialstruktur verursacht auffassen soll. Wir neigen aber dazu, die Tatsache, daß diese neuralgischen Punkte der Herrschaftsorganisation den jeweiligen Rollenträger immer einem besonderen Druck von oben und unten aussetzen, in den Vordergrund zu stellen und rechnen deswegen die Intrarollenkonflikte ebenfalls zu den sozialen Konflikten. Zu dieser Art von Konflikten wird auch der Interrollenkonflikt gezählt, den wir an Bord beobachten konnten (s. S. 20). Das Engagement der verlobten und verheirateten Seeleute in zwei Rollen — wobei die Berufsrolle die Ausübung der Rolle des Bräutigams, Ehemannes oder Vaters weitgehend einschränkt — ist die primäre Ursache für die daraus resultierenden Konfliktsituationen. Weiterhin gehören die Gruppenkonflikte, wie wir sie zwischen dem Deckspersonal und dem Maschinenpersonal (s. S. 36) und zwischen der Mannschaftsgruppe und der Herrschaftsgruppe (s. S. 41) beobachten konnten, zu den sozialen Konflikten. Im weiteren Sinn kann man die zahlreichen Normenkonflikte (s. S. 43 ff), die sich aus der Übertretung der geschriebenen und ungeschriebenen Normen ergaben, dazu zählen.

Am Ende unserer Untersuchung liegt es nahe, nach Lösungsmöglichkeiten für die verschiedenen Arten der Konflikte zu fragen. Soweit organisatorische Mängel die Ursache waren, ist die Frage leicht zu beantworten. Die Kommunikation mit der Heimat könnte z. B. durch eine gut organisierte Zusage von Post und Zeitschriften verbessert werden. Auch die ausreichende Versorgung mit Proviant und Kantinenware ließe sich, von einigen Notfällen abgesehen, ohne weiteres erreichen. Problematisch wird es aber bereits dann, wenn es gilt, das persönliche Versagen der Rollenträger als Konfliktursache auszuschalten. Bei dem heute bestehenden Personalmangel, vor allem im Bereich des Dienst- und Verpflegungspersonals, dessen fachliche Eignung aber von überragender Bedeutung für das gesamte Betriebsklima ist, wird das besonders deutlich. Dasselbe gilt für die Inhaber der Schlüsselpositionen an Bord, die auf Grund ihrer Rolle einem starken Intrarollen-Konflikt ausgesetzt sind. Die Rolle des Kapitäns ließe sich aber durch ein gutes Vertrauensverhältnis zwischen Reederei und Schiffsleitung, durch genaue Planung und ständige Information erleichtern. In dem Rollensektor Kapitän — Mannschaft ließe sich die Aufgabe des Kapitäns grundlegend vereinfachen, wenn sich die bestehenden sozialen Trennungslinien sowohl zwischen Offizieren und Mannschaft als auch zwischen Decksmannschaft und Maschinenpersonal abbauen ließen und damit zugleich eine Verbesserung der Kommunikation erreicht würde. Die starke Formalisierung der Kontakte führte in unserem Fall zu einer völligen Abkapselung der Führungsspitze. Die Klagen kamen erst zum Kapitän, wenn jemandem die Nerven durchgingen. Dem kann nur entgegengewirkt werden, indem auch an Bord die paramilitärische Autoritätsstruktur zugunsten einer zeitgemäßen Organisationsform, in der die kollegiale Kooperation im Vordergrund steht, abgelöst würde. Der einzige Schritt zur Veränderung der Autoritätsstruktur berücksichtigte die besonderen Gegebenheiten in der Bordsozialstruktur zu wenig. So hat man dem Kapitän alle

richterlichen Befugnisse entzogen — was durchaus rechtsstaatlichen Prinzipien entspricht —; dadurch aber, daß man alle Sanktionsbefugnisse, auch diejenigen für kleinere Vergehen und Übertretungen, auf die Seemannsämtler übertrug, führte das sowohl auf Seiten der Schiffsführung, als auch auf Seiten der Mannschaft zu großer Rechtsunsicherheit. In unserem Fall wich der Kapitän auf Sanktionen aus, die nicht als solche vorgesehen sind, wie auf die Verpflegung nach Speiserolle (s. S. 61) und die Anordnung von freien Tagen (s. S. 65), was sich sehr ungünstig auf das Klima an Bord auswirkte. Auf der anderen Seite können die Seemannsämtler auf Grund der zeitlichen und räumlichen Distanz die besonderen Verhältnisse, die zur Zeit der Übertretung oder des Vergehens an Bord herrschten, nicht berücksichtigen. In den seltensten Fällen kann daher die breite Skala der Konfliktursachen berücksichtigt werden. Auch die Austragung des Konfliktes in einer institutionalisierten Form an Ort und Stelle, die allein schon zur Reinigung der Atmosphäre beitragen kann, wird dadurch verhindert. An deren Stelle tritt ein in der Regel pauschaler Verwaltungsakt, der Monate oder sogar erst ein Jahr nach dem Vergehen oder nach der Übertretung wirksam wird. Ganz davon abgesehen, daß dadurch der erzieherische Effekt der Strafe weitgehend entfällt, führt diese gesetzliche Regelung auch noch dazu, daß die Kapitäne — wenn sie nicht wie in unserem Fall auf untaugliche Sanktionsmittel ausweichen — den Anzeigenvorgang oft erst bei wiederholten Vergehen und Übertretungen einleiten. Eine dahingehende Vermutung fanden wir bei der Durchsicht der bei den Seemannsämtlern eingegangenen Anzeigen (s. Erläuterungen zur Tafel 8). In Gesprächen mit Schiffsoffizieren kam immer wieder zum Ausdruck: der erzieherische Effekt einer Anzeige sei mehr als zweifelhaft, und im übrigen habe man keine Lust, sich im Urlaub vor den Seemannsämtlern zu streiten. Darum beschränke man sich mit den Anzeigen auf die Fälle, wo das Sündenregister der Besatzungsmitglieder sicher zu einer Verurteilung führe.

Die Ermessensfrage, ob eine Anzeige im Schiffstagebuch eingetragen wird oder nicht, wirkte sich aber nicht nur zugunsten der Mannschaft aus. Wir konnten zwei Fälle an Bord beobachten, in denen Anzeigen gegen die Schiffsleitung nicht eingetragen und daher nicht an ein Seemannsamt weitergeleitet wurden. Auf Seiten der Mannschaft blieben darüberhinaus alle Beschwerden bei den deutschen Konsulaten ohne sichtbare Wirkung (s. S. 67). (Ein Ausnahmefall war die Seite 70 beschriebene Verhandlung vor dem Generalkonsul in Chicago.) So wurde ein Gefühl der Ohnmacht ständig wachgehalten, da weder ein Arztbesuch durchgesetzt noch effektive Mängel an Bord abgestellt werden konnten. Wenn die Konsulatsbeamten im Beisein der Beschwerdeführer mit der Schiffsleitung verhandelt oder zumindest die betreffenden Mannschaftsmitglieder über die eingeleiteten Schritte nachträglich informiert hätten, wären eine Reihe von Konflikten erheblich gemildert worden. Auf Grund der heutigen Regelung kommt es an Bord zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit, die nach unseren Beobachtungen zu einer Verschärfung der Konflikte führte. Die Situation innerhalb des Sozialsystems an Bord könnte verbessert werden, wenn den Kapitänen in einem genau umrissenen Katalog von Fällen eine Sanktionsbefugnis zugestanden würde (es sei hier auf die Regelung im

schweizerischen Seemannsgesetz verwiesen), wobei dann die Entscheidungen automatisch von den Seemannsämtern zu überprüfen wären. Dieses erscheint uns aber keineswegs als die beste Lösung. Sie kann vor allem in den Fällen keine Abhilfe schaffen, in denen ein Versagen der Schiffsleitung vorliegt. Dadurch wird auch die Gefahr einer Isolierung der Schiffsleitung wieder größer. Eine ausreichende Kommunikation, die eine richtige Einschätzung der Konfliktursachen erst möglich macht und damit die Grundlage für ein annähernd gerechtes Strafmaß schafft, ist nur dann gewährleistet, wenn ein Gremium, quasi ein Schiffsrat, der sich aus Mitgliedern der verschiedenen Dienstrangkategorien zusammensetzt, diese Fälle verhandelt und Entscheidungen fällt. Dabei könnte allein die Tatsache, daß Konflikte an Ort und Stelle institutionalisiert ausgetragen werden, zur Beseitigung des Gefühls der Rechtsunsicherheit beitragen. Uns sind die Schwierigkeiten bekannt, die der häufige Mannschaftswechsel nach den Reisen gerade für die Konstituierung eines solchen Gremiums mit sich bringt. Diese besonderen Gegebenheiten in der Schifffahrt waren es ja auch wohl, die den Gesetzgeber veranlaßten, im § 88 (3) des am 11. 11. 1952 in Kraft getretenen Betriebsverfassungsgesetzes die Betriebe der Seeschifffahrt auszunehmen. (Eine in dieser Bestimmung in Aussicht gestellte besondere gesetzliche Regelung ist bis heute noch nicht erfolgt.) Gerade aber eine Betriebsverfassung könnte einen Weg eröffnen, die Konflikte institutionalisiert auszutragen. Die Betriebsverfassung könnte z. B. vorsehen, daß an Bord von Seeschiffen ein Betriebsrat gewählt wird, der aus gegebenem Anlaß mit einem Mitglied der Schiffsleitung die Übertretungen und leichten Vergehen an Ort und Stelle verhandelt und einen Katalog von Sanktionen aussprechen kann. Nach weitgehend einhelliger Auffassung haben sich die Betriebsräte in den Betrieben an Land bewährt und zur Entschärfung der sozialen Konflikte und zur Versachlichung der Betriebsatmosphäre beigetragen. Gerade in dem weitgehend auf sich selbst gestellten Bordsozialsystem wäre es wichtig, die Besatzungsmitglieder zur verantwortungsvollen Mitarbeit auch auf dem Gebiet der sozialen Selbstverwaltung heranzuziehen.

Eine Milderung der Gruppenkonflikte ließe sich wohl erst nach einem radikalen Wandel der heutigen Bordsozialstruktur erreichen. Diesen könnte man z. B. dadurch beschleunigen, daß man auch für das Deckspersonal eine abgeschlossene Lehrzeit als Handwerker an Land oder die mittlere Reife mit anschließendem Praktikum zur Voraussetzung machen würde. Damit würde erstens erreicht, daß auch die Decksmannschaft einen für die Sozialisation wichtigen Zeitabschnitt des Reifeprozesses noch in der Verbindung mit ihrer Familie erlebt, und zweitens würden Bildungsstand und Lernvermögen entscheidend verbessert. Beide Faktoren sind heute von großer Bedeutung. Eine längere Ausbildung an Land drängt sich bereits im Hinblick auf den Wandel auf, der sich in den letzten Jahren in der Sozialstruktur an Bord vollzogen hat. Er führte zur Auflösung des früheren Matrosenstandes, der als Beruf praktisch nicht mehr existiert. Diese Entwicklung ist für das Bordsozialsystem sehr bedenklich, weil dadurch die jugendlichen Mannschaftsdienstgrade noch mehr isoliert werden⁷⁷. Durch das Fehlen der informellen Beziehungen

zwischen der Mannschaft und der Herrschaftsgruppe sind die Jugendlichen zwischen 14 und 18 Jahren heute völlig auf sich gestellt, da der erfahrene ältere Kamerad, an den sie sich auch einmal mit persönlichen Sorgen wenden konnten und dessen fachliche Autorität sie anerkannten, heute an Bord fehlt. Von ihren heutigen Leitbildern (Offiziere) sind sie durch die unsichtbare soziale Schranke getrennt, die überwiegend durch die traditionale, paramilitärische Herrschaftsstruktur bedingt ist. Bei gleichen Berufsvoraussetzungen könnte man auch daran denken, die Ausbildung der Offiziere und Ingenieure weitgehend vereinheitlicht durchzuführen, wie es heute bereits bei der Ausbildung in der Bundesmarine praktiziert wird. Das könnte auf längere Sicht zu einer Abschwächung des beobachteten latenten Gruppenkonfliktes zwischen Deckspersonal und Maschinenpersonal führen.

Ein höherer Bildungsstand und ein besseres Lernvermögen werden nötig, weil auch der technische Fortschritt auf dem Gebiet des Schiffbaus erhöhte Anforderungen an alle Besatzungsmitglieder stellt. Im Schiffsbau beginnt sich der Trend zu Großeinheiten durchzusetzen, die Stärke der Mannschaft wächst aber nur unwesentlich. Für die künftige Generation von Deckspersonal — wenn sie überhaupt in der heutigen Form bestehen bleiben soll — wird es notwendig sein, neben dem Spleißen, neben den herkömmlichen manuellen Fähigkeiten und den nautischen Kenntnissen zumindest die Anfangsgründe der Elektrizität und die Konstruktionsprinzipien der bordeigenen technischen Geräte zu beherrschen. Nur dann wird sie die Vielzahl von modernen Geräten bedienen, warten und unter Umständen auch reparieren können. Hauptgrund dafür, daß bislang die Technisierung an Bord noch nicht den Grad der Automation an Land erreicht hat, ist die Störanfälligkeit hochentwickelter technischer Geräte, die besonders an Bord bei Sturm und Seegang erhöhten Belastungen ausgesetzt sind. Auf der anderen Seite ist bei dem Ausfall der technischen Anlagen der Werkskundendienst erst im nächsten Hafen verfügbar. Aber auch hier ist die Industrie auf dem Wege, Automaten und teilautomatische Maschinen zu produzieren, die den Anforderungen der Seefahrt genügen. So dürfte sich auch in der Handelsschifffahrt die Entwicklung wiederholen, die bei der Einführung der Halb- und Vollautomation in den Industriebetrieben an Land eingetreten ist⁷⁸. Mit zunehmender Technisierung wuchs die Nachfrage nach dem qualifizierten Facharbeiter. Das dürfte besonders an den begrenzten Teil des Stammpersonals an Bord, der auf sich allein gestellt alle anfallenden Arbeiten bewältigen muß, die Anforderung stellen, daß er vielseitig qualifiziert und imstande ist, die ständigen technischen Neuerungen jedenfalls in den Grundzügen zu begreifen.

Anhang

Tafel 8

	Delikte insgesamt	Körperverletzungen	Kameradendiebstahl	Kantinen-, Proviant-, Ladungsdiebstahl	Verletzung der Bordenwesenheitspflicht	Beleidigung, Bedrohung	Wachvergehen	Befehlsverweigerung	Arbeitsverweigerung	Unerlaubtes an Bord bringen von Alkohol, Waffen, Frauen	Schmuggel	Unterlassene Hilfeleistung	Sachbeschädigung	Sittlichkeitsdelikt	Zum Vergleich: Beschäftigtenzahl auf kleiner und großer Fahrt insgesamt
Kapitän	1											1			1096
1. Offizier	3	3													1227
2. Offizier	1	1													2204
3. Offizier	7	2			3		1	1							772
4. Offizier															62
Funkoffizier	9				7		2								890
Zimmermann	3	1		1	1										485
Jungzimmermann	3				2				1						197
Bootsmann	12	2		1	3	3	2							1	882
Matrose	200	22	3	15	121	4	17	4	7	4	2		1		5167
Leichtmatrose	68	6		4	38	1	10	2	7						1580
Jungmann, Junge	20	1		1	16		1		1						1028 704
1. Ingenieur	1	1													1090
2. Ingenieur	5	2				2	1								1238
3. Ingenieur	6	1			2	1	1			1					1404
4. Ingenieur															104
Assistent	27	9			13		2		1					2	3297
Elektriker	1	1													627
Lagerhalter	1	1													415
Reiniger	68	12		1	45		4	2	3	1					2046
Kesselwärter	4				1		2			1					107
Schmierer	11	1			5	1	1				1			2	597
Koch	14	2			9	2								1	70
Kochsmaat	33	3	1	2	23	4									2353
Kochsjunge	21			12	7						2				
Steward	10	1		1	5			1	1	1					
Messesteward	63	5	4	6	45	1			2						4347
Messejunge	84	5	7	7	65										
	676	82	15	51	411	19	44	10	23	8	5	1	1	6	

Erläuterungen zur Tafel 8: Verfahren vor den Seemannsämtern Hamburg und Bremen und vor der Staatsanwaltschaft Hamburg (1963).

Bei unserer Untersuchung haben wir uns auf die Auswertung der Anzeigen von Besatzungsmitgliedern und Schiffsleitungen von Handelsschiffen auf großer und kleiner Fahrt beschränkt. In Hamburg und Bremen ist der größte Teil der deutschen Handelsschiffe in den Schiffsregistern eingetragen. Dadurch wird die Zuständigkeit der dortigen Seemannsämter als Landesbehörde begründet. Für diesen Zweig der Schifffahrt werden daher annähernd 90 % der im Jahre 1963 bearbeiteten Fälle erfaßt. Dabei war für uns die verwaltungsrechtliche Verfolgung der Ordnungswidrigkeiten durch die Seemannsämter und die strafrechtliche Verfolgung der Vorfälle durch die Staatsanwaltschaften Hamburg von nachgeordnetem Interesse. Für uns stand die Schilderung der Vorgänge, die zu den Anzeigen führten, und die Beteiligung der verschiedenen Dienstgrade im Vordergrund. Statistisch gesicherte Aussagen läßt das von uns erarbeitete Zahlenmaterial jedoch nicht zu, dazu wäre eine vergleichende Untersuchung über mehrere Jahre notwendig gewesen. Es dürfte uns aber einen Überblick über die Arten der an Bord vorgekommenen Übertretungen, Vergehen und Verbrechen geben und einen Anhaltspunkt über die Art der Beteiligung der verschiedenen Mannschaftsdienstgrade. Man möge dabei beachten, daß die Zahl der einmalig begangenen Ordnungswidrigkeiten viel höher liegen dürfte als aus den Anzeigen hervorgeht. Nur eine geringe Zahl der Konflikte dürfte überhaupt zur Anzeige gekommen sein. Von den Vorfällen an Bord der untersuchten Schiffseinheit wurde z. B. nur die Entlassung des Bootsmannes unter dem Aktenzeichen B 731/63 beim Seemannsamt Hamburg anhängig. Es bestätigte übrigens die Entscheidung des Generalkonsulates in Chicago. Weder die Beschwerden des Bäckers, des Bootsmannes und die der übrigen Besatzungsmitglieder in Lagos, noch die Auseinandersetzung des Kapitäns mit dem ersten Offizier und mit den Decksmannschaftsdienstgraden in Wismar wurden aktenkundig. Wie wir den Ausführungen der Kapitäne in den Anzeigen entnehmen konnten, neigen diese dazu, einmalige Wach- und Dienstvergehen nicht zu ahnden, wenn die beteiligten Mannschaftsmitglieder sich normalerweise in das Sozialsystem an Bord einfügen. Bei sehr vielen Anzeigen, bei denen wir Wiederholungsfälle feststellen konnten, enthielt der erste Tagebuchauszug zusammen mit dem Tatbestand des Falles dann den Hinweis, daß der Betroffene bereits vorher einschlägig aufgefallen sei.

Auf der Tafel 8 haben wir die 676 Anzeigen ausgewertet. Dabei wurden in 95 Fällen Ordnungswidrigkeiten wiederholt begangen. Die Wiederholungen wurden nicht registriert. Verletzten die Täter mehrere Strafnormen, dann wurde nur das schwerere Vergehen oder Verbrechen erfaßt. Im einzelnen wurden die Anzeigen nach der Art der Ordnungswidrigkeiten, Vergehen und Verbrechen, zum anderen nach ihrer Verteilung auf die verschiedenen Dienstgrade vermerkt. Betrachten wir die Arten der Delikte, so zeigt sich, daß neben den an Land bekannten Deliktarten wie Körperverletzung, Diebstahl, Sittlichkeitsdelikten auch eine Reihe von Tatbeständen auftreten, die an Land in dieser Art unbekannt sind. Sie ergeben sich aus den besonderen Arbeits- und

Lebensbedingungen einer beweglichen Schiffseinheit. Dazu zählen die Verletzung der Bordanwesenheitspflicht und das verbotene Anbordbringen von Frauen, Alkohol und Waffen. Hinsichtlich der Verteilung der Anzeigen kann man feststellen, daß erwartungsgemäß die Offiziers- und Ingenieursdienststränge sich normkonformer verhalten als die Mannschaftsdienststränge. Nur ein Kapitän wurde wegen unterlassener Hilfeleistung angezeigt. In diesem Falle hatte der Kapitän ein Besatzungsmitglied nicht zum Arzt gelassen. Später stellte sich dann heraus, daß der Betreffende an Kinderlähmung erkrankt war. In der Tabelle nicht enthalten sind 19 Fälle von Musterungsvergehen, die auf Anzeige der Musterungsabteilung und der Wasserschutzpolizei durchgeführt wurden. Bei den ersten und zweiten Offizieren und den ersten und zweiten Ingenieuren gingen nur Anzeigen wegen 10 Tötlichkeitsdelikten ein. In 7 von diesen Fällen kam es bei direkt geleiteten Konflikten zu Schlägereien. In 3 Fällen handelte es sich um die Sanktionierung unbotmäßiger Untergebener. Bei den Anzeigen von Körperverletzungsdelikten muß man berücksichtigen, daß bei diesen Auseinandersetzungen häufig Alkohol mit im Spiel war. Außerdem stellen sich bei den Körperverletzungsdelikten gegen Untergebene die gleichen Probleme wie an Land, ob z. B. die Lehrer oder Meister körperliche Züchtigungen vornehmen dürfen oder nicht. Bei den unteren Offiziersdienststrängen traten zu den Tötlichkeiten noch vereinzelte Fälle von Wachvergehen, Beleidigung und Bedrohung von Vorgesetzten und die Verletzung der Bordanwesenheitspflicht (s. S. 17). Bei den Unteroffiziersdienststrängen und den Mannschaftsdienststrängen treten neben diese Tatbestände noch die Diebstahlsdelikte, wie die unter der Bezeichnung „Kameradendiebstahl“ aufgeführten Tatbestände der Wegnahme von Geld und Kleidungsstücken, der Diebstahl von Kantinenware, Ladungsgütern und Proviant. In der Regel wurden aber nur geringwertige Gegenstände wie Bier, Eier und Obst gestohlen. Hinzu kommen noch die Wach- und Dienstvergehen, die größtenteils unter starker Alkoholeinwirkung begangen wurden. Die von den Anzeigen betroffenen Besatzungsmitglieder hatten sich bei Feiern derartig betrunken, daß sie ihren Dienst überhaupt nicht antraten oder aber während der Wache einschliefen. In einigen wenigen Fällen weigerten sie sich auch, bestimmte Arbeiten durchzuführen.

Am häufigsten wurde von den Besatzungsmitgliedern der unteren Dienststrangkategorien gegen die Bordanwesenheitspflicht verstoßen (vgl. S. 15 ff).

An zweiter Stelle rangieren die Körperverletzungsdelikte. Dabei fiel auf, daß in annähernd der Hälfte der Fälle die Delikte von zwei oder mehreren Besatzungsmitgliedern gemeinsam begangen wurden. In den meisten der untersuchten Fälle handelte es sich darüberhinaus um Tötlichkeiten gegenüber Vorgesetzten. Beispielhaft waren hierfür einige Fälle von Selbstjustiz. Hierbei wurde von einer Reihe von Besatzungsmitgliedern der „heilige Geist“ verabschiedet. Diese Form der Gruppensanktion ist auch vom Militär, aus Internaten und von Jugendgruppen bekannt. In der Regel wird ein unbeliebtes Gruppenmitglied nachts im Schlaf überwältigt und sein verlängerter Rücken mit Schuhcreme eingeschmiert. Je nach der Härte der Sanktion tritt anschließend die Schuhbürste in Aktion. Dabei geht es meistens nicht ohne Schläge ab,

wenn der Betreffende so unsanft aus dem Schlaf geschreckt wird und sich zur Wehr setzt. Einen besonderen Akzent bekommt diese Sanktionierung aber, wenn sie gegen Vorgesetzte angewandt wird und, jedenfalls in den von uns registrierten Fällen, nach einer ausgedehnten Zecherei vorgenommen wurde. Der Alkoholeinfluß führt dann leicht zu brutalen Handlungen, die schwere Körperverletzung zur Folge haben.

Man wird nicht fehlgehen in der Annahme, daß die auf Tafel 8 registrierten Körperverletzungsdelikten nur einen Teil der tatsächlich auf den Schiffen erfolgten Tötlichkeiten wiedergibt. Anzeige wurde in der Regel wohl nur erstattet, wenn die Übergriffe besonders schwere Verletzungen zur Folge hatten oder aber sich gegen Vorgesetzte richteten und damit zugleich die Autorität der Schiffsführung auf dem Spiele stand. Die tatsächliche Zahl von tätlichen Auseinandersetzungen dürfte wesentlich höher liegen. Bei der Beurteilung sollte man aber die besondere Situation an Bord berücksichtigen. Das Zusammenleben auf engstem Raum in einer betont männlichen Atmosphäre führt leichter zu einem Messen der körperlichen Kräfte.

FUSSNOTEN

- ¹ vgl. R. Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebes, Wiesbaden 1959, S. 54
- ² vgl. T. Parsons, Beiträge zur soziologischen Theorie, Neuwied/Berlin 1964, S. 208 ff.
- ³ vgl. Elton Mayo, The Social Problems of an Industrial Civilization, London 1952, S. 7ff.
- ⁴ R. Dahrendorf, Gesellschaft und Freiheit, München 1961, S. 197
- ⁵ Der Begriff Institutionalisierung wird von Th. Geiger in diesem Zusammenhang als „Institutionalisierung des Klassegegensatzes“ behandelt in „Klassengesellschaft im Schmelztiegel“, Köln/Hagen 1949, S. 182 ff.
- ⁶ Der Begriff manifester Konflikt wurde hier abweichend von Dahrendorf formuliert. Vgl. R. Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebes, S. 52
- ⁷ Vgl. R. Dahrendorf, ebd. S. 50
- ⁸ Vgl. L. A. Coser, The Functions of Social Conflict, The free Press Glencoe, Illinois, 1956, S. 107 ff.
- ^{8a} Vgl. F. Fürstenberg, Grundfragen der Betriebssoziologie, Köln und Opladen 1964, S. 126
- ⁹ Vgl. Beispiel bei F. Fürstenberg, ebd. S. 127
- ¹⁰ Die letzte Fassung des 4. Buches des deutschen HGB stammt aus dem Jahre 1897
- ¹¹ Die moderne Fassung des Reederbegriffes des schweizerischen „Bundesgesetzes über die Seeschifffahrt unter Schweizerflagge“ vom 23. Sept. 1953 (BBl 1952, I, 253) wird den heutigen volkswirtschaftlichen Gegebenheiten eher gerecht. Der Art. 45,1 lautet: „Reeder ist, wer ein Seeschiff als Eigentümer, Nutznießer oder Mieter in seinem Besitz hat und damit den Betrieb der Seeschifffahrt ausübt.“
- ¹² Vgl. hierzu „Gesetz über die Untersuchung von Seeunfällen“ vom 28. Sept. 1935 (RGBl I S. 1182) mit Abänderungen vom 7. 6. 43 (RGBl I S. 348) und vom 4. 12. 44 (RGBl I S. 334)
- ¹³ Vgl. See-Berufsgenossenschaft, Bericht über das Jahr 1963, Unfallverhütung, Schiffssicherheit, Gesundheitswesen, S. 27
- ¹⁴ In dieser Zahl sind die 15 deutschen Seeleute, die beim Untergang der „Laconia“ umkamen, nicht enthalten.
- ¹⁵ Vgl. See-Berufsgenossenschaft, Bericht über das Jahr 1963, S. 26
- ¹⁶ Vgl. hierzu § 101,2 Arbeitsgerichtsgesetz
- ¹⁷ Vgl. § 9,1 und 2 SeemG
- ¹⁸ Vgl. hierzu unsere Beobachtungen (s. S. 00)
- ¹⁹ Schelp, Fettback, Kommentar zum Seemannsgesetz, Anm. 5 nach § 9, S. 87
- ²⁰ Vgl. § 133 SeemG
- ²¹ Die Namen wurden durch Dienstrangbezeichnungen ersetzt.
- ²² Vgl. hierzu unsere Beobachtungen auf der untersuchten Schiffseinheit, S. 00
- ²³ Der Arbeit liegt der soziologische Rollenbegriff zugrunde, wie ihn H. Popitz in „Der Begriff der sozialen Rolle als Element der soziologischen Theorie“, Tübingen 1967, S. 8 ff. entwickelt hat.
- ²⁴ Zu dem selben Ergebnis kommen auch V. Aubert und O. Amer in „On the structure of a ship“ Acta Sociologica Vol. 2-3 Fasc. 4, S 206 ff.
- ²⁵ Vgl. hierzu unsere Beobachtungen S. 00
- ²⁶ Vgl. R. Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebes, S. 18
- ²⁷ Vgl. R. Dahrendorf, ebenda
- ²⁸ § 85,1 SeemG: „Die Seearbeitszeit der zum Wachdienst bestimmten Besatzungsmitglieder darf acht Stunden täglich nicht überschreiten. Sie wird nach dem Dreiwachenplan eingeteilt.“

- 29 Das Ruder arbeitet auf der untersuchten Schiffseinheit automatisch. Ein besonderer Rudergänger zog nur bei schlechtem Wetter auf.
- 30 Back = der vorderste Teil auf dem Hauptdeck.
- 31 Vgl.: Dienststunden der deutschen Seefunkstelle B, abgedruckt in: Deutsche Schiffsicherheitsvorschriften, hrsg. 1960 von der Seeberufsgenossenschaft, S. 388
- 32 Manöverfahrt: Veränderungen der Fahrtgeschwindigkeit, Stoppen und Umschalten auf Rückwärtsfahrt.
- 33 Store: Ersatzteillager
- 34 Vgl. H. Popitz, H. P. Bahrdr, H. Kesting und E. A. Jüres, Technik und Industriearbeit, Tübingen 1957, S. 66 ff.
- 35 Vgl. F. Mueller, Soziale Theorie des Betriebes, Berlin 1952, S. 172
- 36 Vgl. R. Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebes, S. 21
- 37 Max Weber, Soziologische Grundbegriffe, § 16, S. 42
- 38 Max Weber, ebenda
- 39 Vgl. hierzu unsere Beobachtungen S. 23
- 40 H. Popitz, Vorlesung über „Grundbegriffe der Soziologie“, Basel, WS 1961/62
- 41 Vgl. auch Th. Geiger in „Vorstudie zu einer Soziologie des Rechts“, Acta Juridica, S. 81 ff.
- 42 H. Popitz, Vorlesung über „Grundbegriffe der Soziologie“, Basel WS 1961/62
- 43 Die wichtigsten deutschen privatrechtlichen Regelungen finden sich im Seehandelsrecht des HGB § 474 ff. Darin sind u. a. die privaten Eigentumsverhältnisse an Schiff und Ladung und der kaufmännische Geschäftsverkehr geregelt. Daran schließt sich der weite Bereich der nationalen Gesetze und der internationalen Vereinbarungen an, die den völkerrechtlichen Verkehr der Schiffe, ihre staatsrechtliche Behandlung regeln und den Grundsatz der gegenseitigen Hilfeleistung in Seenotfällen beinhalten. Hierher gehören z. B. das Flaggenrechtsgesetz vom 8. 2. 1951 BGBl I S. 79) und die York-Antwerp. Rules (in der englischen Fassung des Gesetzes abgedruckt in Hans. R. Z. 1927, S. 463 ff.) Das einzelne Besatzungsmitglied erhält durch die Immunität, solange es in ausländischen Häfen das Schiff nicht verläßt.
- 44 Vgl. BGBl II, S. 713 i. d. F. des Gesetzes zur Änderung und Ergänzung des Seemannsgesetzes vom 28. 8. 1961, BGBl II, S. 1319
- 45 Vgl. Tafel 5 aus „Wie werde ich Seemann?“, Druck Hafen-Druckerei, Hamburg-Altona
- 46 Diese Vermutung fanden wir bei der Untersuchung der bei den Seemannsämtern Hamburg und Bremen eingegangenen Anzeigen bestätigt. Siehe Anhang zur Tafel 8.
- 47 D. C. Miller und W. H. Form, Unternehmung, Betrieb und Umwelt, Köln und Opladen 1957, S. 32
- 48 R. Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebes, S. 37
- 49 V. Aubert und O. Amer sehen die besondere Schwierigkeit, die unsichtbare Barriere zwischen Offizieren und Kapitän auf der einen und der Mannschaft auf der anderen Seite abzubauen, in der Tatsache, daß die traditionale Rollenstruktur sich bewährt hat, eine ständig wechselnde Gruppe von Individualisten mit den unterschiedlichsten Charakteren in die soziale Einheit zu integrieren. Vgl. in „On the structure of a ship“, S. 209
- 50 Dieser Trend begann sich bereits 1958 abzuzeichnen. H. Maas stellte damals in „Die Würde des seemännischen Berufes“, erschienen im Weltwirtschaftsarchiv, Heft 4, Der Mensch an Bord, S. 7 ff fest: „Trotz Erhöhung der Schiffsgeschwindigkeiten sind die Reisen unserer Seeschiffe in der Nachkriegszeit eher länger als kürzer geworden. Wir befördern heute Kohle über den Ozean, und während

früher der Hauptteil unserer Erze aus Narvik und Lulea kamen, müssen unsere Erzschiffe heute vielfach nach Labrador, Neufundland, Venezuela, Brasilien und anderen überseeischen Gebieten fahren. Die Liegezeiten in vielen überseeischen Gebieten sind unverhältnismäßig länger geworden als früher... Umgekehrt sind Liegezeiten in den deutschen, überhaupt nordwesteuropäischen Häfen kürzer geworden.“

⁵¹ Vgl. hierzu R. Dahrendorf, *Homo Sociologicus*, Köln und Opladen, 5. Aufl. 1965 S. 59

⁵² Vgl. H. Wüstendörfer, *Neuzeitliches Seehandelsrecht*, § 17 II, 2, S. 175

⁵³ Die älteren Gesetzestexte, so auch HGB, gebrauchen noch die Bezeichnung Schiffer für den Kapitän.

⁵⁴ § 106,3 und 4 SeemG: „Droht Menschen oder dem Schiff eine unmittelbare Gefahr, so kann der Kapitän die zur Abwendung der Gefahr gegebenen Anordnungen notfalls mit den erforderlichen Zwangsmitteln durchsetzen; die vorübergehende Festnahme ist zulässig. Die Grundrechte des Artikels 2 Abs. 2 Satz 1 und 2 und des Artikels 13 Abs. 1 und 2 des Grundgesetzes werden insoweit eingeschränkt. Kommt die Anwendung mehrerer Mittel in Frage, so ist unlichst das Mittel zu wählen, das den Betroffenen am wenigsten beeinträchtigt.

(4) Die Anwendung körperlicher Gewalt oder die vorübergehende Festnahme sind nur zulässig, wenn andere Mittel von vornherein unzulänglich erscheinen oder sich als unzulänglich erwiesen haben. Sie dürfen nur insoweit und so lange angewendet werden, als die Erfüllung der Aufgaben des Kapitäns im Rahmen der Absätze 2 und 3 dies erfordert.“

⁵⁵ Vgl. §§ 106,6 und 124,2 SeemG

⁵⁶ § 29,2 SeemG: „Über die Verpflichtung in Abs. 1 hinaus hat das Besatzungsmitglied jede Anordnung des Kapitäns zu befolgen, die dazu dienen soll, drohende Gefahr für Menschen, Schiff oder Ladung abzuwenden, einen großen Schaden zu vermeiden, schwere Störungen des Schiffsbetriebes zu verhindern oder öffentlich-rechtliche Vorschriften über die Schiffssicherheit zu erfüllen. In dringenden Fällen gilt das gleiche gegenüber Anordnungen eines an Ort und Stelle befindlichen Vorgesetzten.

(3) Die Vorschriften des Abs. 2 gelten auch bei drohender Gefahr für andere Schiffe und Menschen.

(4) Bei Schiffbruch ist das Besatzungsmitglied verpflichtet, nach Anordnung des Kapitäns nach besten Kräften für die Rettung von Menschen und ihren Sachen sowie für die Sicherstellung der Schiffsteile, der Ausrüstung und der Ladung zu sorgen und bei der Bergung Hilfe zu leisten.“

⁵⁷ Vgl. §§ 526 bis 533 HGB, 29 SeemG

⁵⁸ Vgl. §§ 535 und 537 HGB

⁵⁹ Vgl. § 542 HGB

⁶⁰ Vgl. § 106 SeemG

⁶¹ Vgl. §§ 42 und 43 SeemG

§ 42,1: „Das Besatzungsmitglied hat während seines Aufenthaltes an Bord oder außerhalb des Geltungsbereiches des Grundgesetzes im Falle einer Erkrankung oder Verletzung Anspruch auf ausreichende und zweckmäßige Krankenfürsorge auf Kosten des Reeders.“

§ 43,1: „Die Krankenfürsorge umfaßt die Heilbehandlung, die Verpflegung und Unterbringung des Kranken oder Verletzten. Zur Heilbehandlung gehört auch die Versorgung mit Arznei und Heilmitteln.

⁶² Vgl. Ferd Schmidt, *Von den Bräuchen der Seeleute*, Hamburg 1962, S. 197:

„Die Musterrolle der Mannschaft des norddeutschen Schiffes 'Minerva', Schiffer

- Christoph Dulk aus Memel“ vom 13. Juni 1871 enthielt in den Artikeln 3 und 4 folgende Verpflichtung:
- „3. Außer der Heuer verpflichtet sich der Schiffer Dulk den Schiffsleuten vor-schriftsmäßiges Unterkommen und Beköstigung, wie solche unten näher ange-geden worden ist, zu gewähren.
4. An Beköstigung erhält der Mann täglich:
- a) 1 Pfd. Rindfleisch oder $\frac{3}{4}$ Pfd. Schweinefleisch oder $\frac{1}{2}$ Pfd. Speck
 - b) 7 Pfd. hartes Brod pro Mann und Woche
 - c) 1 Pfd. Butter pro Mann und Woche oder, wenn Butter nicht zu beschaffen ist, in Stelle derselben $\frac{1}{4}$ Pfd. Provenceöl und $\frac{1}{8}$ Quart Essig event. aber $1\frac{1}{2}$ Pfd. rohen Zucker
 - d) 7 Loth Kaffee und ebenso viel Cichorien pro Mann und Woche
 - e) 1 Loth Thee pro Mann und Woche
 - f) $\frac{1}{2}$ Quart Erbsen oder $\frac{1}{4}$ Quart Graupen oder die dem entsprechenden Quantitäten Sauerkohl, Mehlspeisen oder Kartoffeln pro Mann und Tag, an Zugemüse
 - g) An Anlage-, Lade- oder Löschplätzen frisches Fleisch wenigstens wöchentlich 1 mal nach den sub a genannten Sätzen, nebst frischem Gemüse, wenn es zu haben ist
 - h) Ausnahmsweise Branntwein nach dem Ermessen des Schiffers, besonders bei schwerer Arbeit“
- ⁶³ Verordnung über die Speiserolle für die deutschen Seeschiffe und Seefischerei-fahrzeuge, deren Heimathafen oder Registerhafen Hamburg ist, vom 7. August 1951, G VBl I, S. 121
Gleichlautende Vorschriften: Bremen, G V Bl 1951 Nr. 27, Niedersachsen, G V Bl 1951, S. 158, Schleswig Holstein, G V Bl 1951, S. 135
- ⁶⁴ Vgl. Das Tarif- und Schiffsfahrtsrecht, Zusammengestellt von der Gewerkschaft ÖTV, Fachgruppe Seeschiffahrt, Stuttgart 1962, S. 275 ff
- ⁶⁵ Manteltarifvertrag für die deutsche Seeschiffahrt vereinbart zwischen Verband Deutscher Reeder e. V. Hamburg, Verband Deutscher Küstenschiffer e. V. Hamburg einerseits und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Hauptvorstand Stuttgart, Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Hauptvorstand Hamburg andererseits vom 11. Januar 1962, abgedruckt in „Tarif- und Schiffsfahrtsrecht“, hrsg. ÖTV, Fachgruppe Seeschiffahrt, S. 80 ff
- ⁶⁶ §§ 73 ff Manteltarifvertrag für die deutsche Seeschiffahrt vom 11. Jan. 1962
- ⁶⁷ § 71 a. a. O.
- ⁶⁸ § 71,2 a. a. O.
- ⁶⁹ Vgl. Herrschaftsorganisation S. 00 und Tafel 4, Dienststellen-, Fach- und Disziplinaraufsicht
- ⁷⁰ Vgl. hierzu die Ausnahmebestimmungen des § 106,3 SeemG
- ⁷¹ Vgl. § 132 ff SeemG
- ⁷² Vgl. §§ 62,1 und 63,1 und 3 SeemG
- ⁷³ Der Umweg betrug immerhin eine Tagesreise
- ⁷⁴ Az. B 731/63 Seemannsamt Hamburg
- ⁷⁵ Die Beschwerde wurde im Wortlaut — ohne Orthographiefehler — wieder-gegeben.
- ⁷⁶ Vgl. D. C. Miller und W. H. Form, Unternehmung, Betrieb und Umwelt, S. 26
- ⁷⁷ Diese Isolation der Jugendlichen dürfte eine der Hauptursachen für die hohe Zahl der Selbstmorde von jugendlichen Seeleuten sein, wie sie Reimer in seinem Bericht „Sind Selbstmorde von jugendlichen Seeleuten häufig?“ mitgeteilt hat. Danach begehen pro Jahr 0,5 ‰ der jugendlichen Seeleute Selbstmord. Das

sind 3,6 mal mehr Selbstmorde als in der Durchschnittsbevölkerung, denn in der B. R. D. liegt die Zahl der Selbstmorde bei den 12 bis 20jährigen bei 0,14‰ (vgl. „Die Kommandobrücke“, Jhg. 39/1962, Nr. 7/8 S. 224). Sie dürfte auch bei der starken Fluktuation der Jugend von Bord an Land mit von Bedeutung sein.

⁷⁸ Vgl. hierzu die zahlreich vorliegenden empirischen soziologischen Studien. Als Hinweis seien genannt:

IFO-Institut:

Soziale Auswirkungen des technischen Fortschritts, Untersuchung des Ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung, Duncker & Humblot, Berlin/München 1962

Neuloh, Otto:

Der neue Betriebsstil; J. C. B. Mohr Tübingen 1960

Pollock, Friedrich:

Automation; Materialien zur Beurteilung der ökonomischen und sozialen Folgen, Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 5, Frankfurt/M 1956; überarbeitete Neuauflage. Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/M 1964

LITERATURVERZEICHNIS

- Aubert, V. und Amer, O. On the structure of a ship, Acta Sociologica, Vol. 2/3 Munksgaard, Copenhagen 1957
- Coser, Lewis A. The Functions of Social Conflict, Glencoe, Illinois, The free Press 1956
- Dahrendorf, Ralf Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft, Enke Stuttgart 1957
Sozialstruktur des Betriebes, Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler Wiesbaden 1959
Gesellschaft und Freiheit, Sammlung Piper München 1961
Homo Sociologicus, Westdeutscher Verlag Köln/Opladen 1964
- Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Bundesgruppe „Schiffahrt“ Schiffahrt und Beruf, Hamburg 1962
- Fürstenberg, Friedrich Grundlagen der Betriebssoziologie, Westdeutscher Verlag Köln/Opladen 1964
- Geiger, Theodor Vorstudien zu einer Soziologie des Rechts, Acta Jutlandica, Aarskrift for Aarhus Universitet, Munksgaard/Kopenhagen 1947
Neuaufgabe mit einer Einleitung und internationalen Bibliographie zur Rechtssoziologie. Soziologische Texte Band 20, Luchterhand Verlag Neuwied/Berlin 1964
Klassengesellschaft im Schmelztiegel Köln/Hagen 1949
- IFO-Institut Soziale Auswirkungen des technischen Fortschritts, Dunker & Humblot, Berlin/München 1962
- Maas, Heinrich Die Würde des seemännischen Berufes, in Weltwirtschaftsarchiv Heft 4, Bremen 1958
- Mayo, Elton The social Problem of an industrial Civilization, London 1952
- Miller, D. C. und Form, W. H. Unternehmung, Betrieb und Umwelt, Westdeutscher Verlag, Köln/Opladen 1957
- Mueller, Friedrich Soziale Theorie des Betriebes, Berlin 1952
- Neuloh, Otto Der neue Betriebsstil, J. C. B. Mohr, Tübingen 1960
- Popitz, H., Bahrdt, H. P., Jüres, E. A., Kesting, H. Technik und Industriearbeit, Verlag J. C. Mohr, Tübingen 1957
- Popitz, Heinrich Der Begriff der sozialen Rolle als Element der soziologischen Theorie Recht und Staat Heft 331/332, Verlag J. C. B. Mohr, Tübingen 1967
- Parsons, Talcott Beiträge zur soziologischen Theorie, Luchterhand Verlag, Neuwied/Berlin 1964

- | | |
|----------------------------------|---|
| Pollok, Friedrich | Automation, Frankfurter Beiträge zur Soziologie Band 5, Europäische Verlagsanstalt Frankfurt, überarbeitete Neuauflage 1964 |
| Reimers, D. | Sind Selbstmorde unter jugendlichen Seeleuten häufig? in „Die Kommandobrücke“ Jg. 39/1962 Nr. 7/8 |
| Schelp-Fettback | Seemannsgesetz Kommentar, hrsg. von Günther Schelp und Richard Fettback, Verlag Carl Heymanns, Köln/Berlin/München/Bonn 1961 |
| Schmidt, Fred | Von den Bräuchen der Seeleute, Verlag Die Brigantine, Hamburg 1962 |
| See- und
Berufsgenossenschaft | Verwaltungsbericht über das Kalenderjahr 1963, Hamburg 1964
Unfallverhütung, Schiffssicherheit, Gesundheitswesen, Bericht über das Jahr 1963, Hamburg 1964 |
| Verband Deutscher Reeder | Wie werde ich Seemann? Hafen-Druckerei Hamburg-Altona, o. J. |
| Weber, Max | Soziologische Grundbegriffe, Sonderdruck aus „Wirtschaft und Gesellschaft“, Verlag J. C. B. Mohr, Tübingen 1960 |
| Wüstendörfer, Hans | Neuzeitliches Seehandelsrecht, Verlag Karl F. Wede, Hamburg, 1947 |

Lebenslauf

Name:	Hans Erich Karl Otto Brumm
31. 10. 1932	geboren in Rostock i. M.; Eltern: Landgerichtsdirektor Karl Brumm und Annaliese Brumm geb. Wulff
Ostern 1939 bis Ostern 1943	Volksschule Rostock
Ostern 1943 bis Februar 1946	Gymnasium Friedericianum in Schwerin i. M.
Ostern 1946 bis Ostern 1951	Oberschule für Jungen Cuxhaven
Ostern 1951 bis Ostern 1954	Gymnasium Athenaeum Stade/Elbe
Mai 1954 bis Juli 1965	Universitätsstudium in den Fächern Jura, Soziologie, Nationalökonomie, Psychologie und Philosophie
SS 1954 bis SS 1955	Universität Marburg/Lahn
WS 1955/56 bis WS 1960/61	Universität Hamburg
SS 1961 bis SS 1965	Universität Basel
Seit 1. August 1965	Mitarbeit am Institut für Soziologie der Universität Freiburg i. Br.
Seit 15. April 1966	Redakteur in der Redaktion „Sowjetsystem und demokratische Gesellschaft“ im Verlag Herder, Freiburg i. Br.

Mein Studium stand unter der Anleitung folgender Professoren, an deren Vorlesungen und Übungen ich teilnahm:

Rechts- und Sozialwissenschaften und Soziologie:

Prof. Dr. W. Müller-Freienfels, Prof. Dr. H. Nolte, Prof. Dr. R. Reinhardt, Prof. Dr. W. Hamel, Prof. Dr. H. Herrfahrdt, Prof. Dr. K. A. Hall, Prof. Dr. E. Kießling, Prof. Dr. H. Krawinkel, Prof. Dr. K. Habscheid (Universität Marburg), Prof. Dr. H. J. Abraham, Prof. Dr. K. Raape, Prof. Dr. H. P. Ipsen, Prof. Dr. R. Schmidt, Prof. Dr. E. Bötticher, Prof. Dr. H. Dölle, Prof. Dr. G. Wacke, Prof. Dr. H. Möller, Prof. Dr. K. Zweigert, Prof. Dr. H. Würdinger, Prof. Dr. H. Henkel, Prof. Dr. H. Krüger, Prof. Dr. F. Schack, Prof. Dr. H. Schulze von Lasaulx (Universität Hamburg), Prof. Dr. M. Imboden, Prof. Dr. K. Spiro, Prof. Dr. H. P. Friedrich, Prof. Dr. E. Salin, Prof. Dr. H. Popitz, Prof. Dr. P. Trappe (Universität Basel).

Nationalökonomie und Statistik:

Prof. Dr. R. Henzler, Prof. Dr. H. Seischab, Prof. Dr. F. Wall, Prof. Dr. A. von Mühlenfels (Universität Hamburg), Prof. Dr. E. Salin, Prof. Dr. G. Bombach, Prof. Dr. H. Guth, Prof. Dr. E. von Beckerath (Universität Basel).

Philosophie und Psychologie:

Prof. Dr. K. Jaspers, Prof. Dr. H. Kunz (Universität Basel).

Das mündliche Doktorexamen legte ich am 2. Juli 1965 an der Universität Basel ab. Die Dissertation entstand unter der Leitung von Herrn Prof. Dr. H. Popitz.

